Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 69 del 18 marzo 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Sabato, 18 marzo 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 868 144

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **105**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle centrali del latte e dai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **106**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività lattiero-casearia.

LEGGI E DECRETI

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 105.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle centrali del latte e dai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare.

Relazione del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale per il signor Presidente della Repubblica in merito al decreto recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle centrali del latte e dai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporle regola, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 febbraio e 12 marzo 1959, relativo ai lavoratori addetti alle centrali del latte ed ai centri di trattamento e confezionameno del latte alimentare.

Allegato al detto contratto è il « regolamento della Commissione paritetica e del collegio tecnico » il quale testualmente dispone:

a) all'art. 3, che « la Commissione paritetica prenderà in esame sia le questioni relative al contratto di lavoro che le saranno sottoposte da una qualsiasi delle parti e sia le vertenze che le saranno demandate in relazione all'art. 14 della parte IV del contratto »;

b) all'art. 4, che « di ogni riunione della Commissione paritetica sarà redatto verbale che sarà rilasciato in copia a ciascuna delle parti. Le parti stipulanti si impegnano a riconoscere e a osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla Commissione paritetica ».

Ad evitare dubbi interpretativi, deve ritenersi che « le parti stipulanti », assoggettate alle decisioni della Commissione, sono le organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo.

In ogni caso è da escludere che tale Commissione costituisca una giurisdizione speciale. Di conseguenza, le parti contendenti possono sempre avvalersi della facoltà di adire il giudizio ordinario.

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 febbraio e 12 marzo 1959, e relative tabelle, per i lavoratori addetti alle centrali del latte ed ai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare, stipulato tra l'Associazione Nazionale Centrali del Latte d'Italia e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; al quale ha aderito, in data 29 settembre 1959, la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visto il regolamento della Commissione Paritetica e del Collegio Tecnico, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 del 28 gennaio 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 febbraio e 12 marzo 1959, relativo ai lavoratori addetti alle centrali del latte ed ai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del regolamento indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle centrali del latte e dai centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 8 marzo 1961
Atti del Governo, registro n. 135, foglio n. 11. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 11 FEBBRAIO E 12 MARZO 1959 PER LAVORATORI ADDETTI ALLE CENTRALI DEL LATTE ED AI CENTRI DI TRATTAMENTO E CONFEZIONAMENTO DEL LATTE ALIMENTARE

Addì 11 febbraio e 12 marzo 1959 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CENTRALI DEL LATTE D'ITALIA, rappresentata dalla Delegazione espressamente nominata dall'Assemblea Sociale e formata da: *Zanetti avv. Piero; Rizzi avv. Michelangelo, Urciuoli avv. Antonio, Ramello comm. Mario, Costaguta dott. Angelo, Teutoni dott. Raffaele;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario generale *Peppino Dall'Aglio*, dai Segretari nazionali *Ansanelli dott. Vincenzo, Mannocci Orfeo*, e dai Delegati *Schiroli Clearco, Lucarelli Florindo, Panieri Odoardo, Astore Giuseppe, Marzanati William, Giannatasio Filippo, Prestini Giovanni, Negro Battista, Battesini Costante, Bortalusso Bruno, Bagnoli Ione, Lodeto Vito;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal Segretario generale *Ugo Zino*, dai Segretari nazionali *Motta Giuseppe* e *Biondi Ubaldo* e dai Delegati *Zuccarino Giovanni, Viglione Giovanni, Lenoci Antonio* e *Curione Sergio;*

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale *Ferruccio Bigi* e dai Delegati *Botterio Giovanni, Di Marino Adolfo, Alessio Pasquale, Bertinetti Giuseppe, Bigi Titano;*

si è stipulato il presente contratto nazionale di lavoro.

PREMESSA

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

La presente regolamentazione si applica ai lavoratori addetti alle Centrali del Latte ed ai Centri di trattamento e confezionamento del latte alimentare.

Per le Aziende gestite ai sensi del T.U. sulla Municipalizzazione approvato con R. D. 15 ottobre 1925, numero 2578, l'applicazione del contratto è regolata dalle norme di detta legge.

Per le aziende delle Regioni Autonome l'applicazione del contratto è regolata dalle Leggi regionali sui contratti di lavoro.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

COMUNICAZIONE DEL CONTRATTO

Copia del contratto dovrà essere fornita dall'azienda ad ogni lavoratore.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti uffici di collocamento in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;
2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 12 della Parte IV Comune;
3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso a 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro

l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova di cui all'art. 4, l'azienda comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 5-*bis*.

E' ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato, purchè tale assunzione sia giustificata da una particolare e comprovata esigenza produttiva e non apparisca fatta per eludere disposizioni del presente contratto.

L'assunzione a tempo determinato dovrà comunque risultare dalla lettera di assunzione. Trascorso il termine fissato, qualora il dipendente sia trattenuto in servizio, il contratto si intende trasformato in contratto a tempo indeterminato dal primo giorno della prestazione lavorativa.

Il contratto a termine non è rinnovabile o prorogabile.

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro, qualora lo richiedano particolari necessità familiari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E MINORI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei minori sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute negli articoli 11 e 17 della legge sul lavoro delle donne e dei minori.

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere e 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario massimo è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di dieci ore giornaliere; salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Fermo restando che la retribuzione con le maggiorazioni relative al lavoro straordinario avrà solo applicazione rispettivamente dopo la 8ª ora giornaliera e la 10ª ora giornaliera, l'orario normale di lavoro sarà di 45 ore settimanali e di 57 ore settimanali per i discontinui, mantenendosi la retribuzione corrispondente rispettivamente alle 48 e 60 ore settimanali.

Le ore lavorate tra la 45ª e la 48ª ora e dalla 57ª alla 60ª ora settimanale, ovvero dalla 7 ½ alla 8ª, dalle 8 ½ alla 9ª, dalla 9 ½ alla 10ª ora giornaliera, verranno retribuite con la paga base, costituita dal minimo contrattuale di categoria, più aumenti di merito, più aumenti periodici di anzianità, più indennità di contingenza, maggiorata del 20%.

Art. 9-*bis*.

OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta, costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di lavoro.

Ai lavoratori discontinui a 9 o 10 ore — fermo rimanendo il disposto dell'articolo 9 — verrà corrisposta per ciascuna di dette ore una quota oraria di contingenza pari al 63 % della stessa.

Agli autisti eventualmente destinati a compiere operazioni di carico e scarico che non comportino l'annullamento dei tempi intermedi di sosta, di cui al precedente capoverso, verrà corrisposta una particolare indennità, la cui misura verrà concordata in sede aziendale.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto nel luogo, nell'orario e nel tempo da concordarsi aziendalmente.

E' inteso che il periodo di sosta stabilito per la refezione non è retribuito.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

A ogni lavoratore spetta un giorno di riposo settimanale da regolamentarsi con turno rotativo.

Art. 12.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

All'operaio sospeso dall'Ufficio di Igiene per motivi profilattici, qualora non usufruisca di altro trattamento previdenziale o assicurativo, spetterà durante il periodo di sospensione la metà della paga di fatto che gli sarebbe stata corrisposta se avesse lavorato.

Art. 13.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore o comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 14.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario massimo di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settiminali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i minori

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1)	lavoro straordinario diurno oltre le ore 8	30%
2)	lavoro festivo (giorno di riposo compensativo e festività infrasettimanali . . .	40%
3)	lavoro straordinario festivo oltre le ore 8	55%
4)	lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5)	lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6)	lavoro straordinario notturno	45%
7)	lavoro a turni notturni	15%
8)	lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%
9)	lavoro straordinario notturno festivo non compreso nei turni	70%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno computate sulla paga base costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 11;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno	1° Gennaio
2) Epifania	6 Gennaio
3) San Giuseppe	19 Marzo
4) Lunedì di Pasqua	mobile
5) Ascensione	mobile
6) Corpus Domini .	mobile
7) SS. Pietro e Paolo	29 Giugno
8) Assunzione	15 Agosto
9) Ognissanti	1° Novembre
10) Immacolata Concezione	8 Dicembre
11) Natale	25 Dicembre
12) S. Stefano	26 Dicembre

13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività di cui al punto b) sarà corrisposta la paga di fatto intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività infrasettimanali di cui al punto b) sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui al 2° comma, la intera paga di fatto maggiorata come al punto 2 della tabella dell'articolo 15.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, riduzioni e sospensioni dal lavoro (ai sensi dell'art. 2 della legge 31 marzo 1954, n. 90), nei giorni festivi di cui al punto b) l'azienda corrisponderà al lavoratore la retribuzione normale.

Art. 17.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato, e cioè:

25 Aprile (Anniversario della Liberazione);
1° Maggio (Festa del lavoro);
2 Giugno (Fondazione della Repubblica):
4 Novembre (Unità Nazionale).

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Gli operai delle Centrali del Latte sono suddivisi in categorie, secondo le definizioni qui appresso riportate:

Operai specializzati: sono gli operai qualificati, uomini e donne, che compiono lavori per l'esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico-pratica che si acquista attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali, e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori inerenti alla loro specialità che vengono ad essi affidati.

A titolo di esempio, si conviene che appartengano a questa categoria i seguenti operai, purchè posseggano le sopraindicate caratteristiche proprie della categoria: elettricisti; frigoristi; conduttori di caldaie patentati; addetti alle prove rapide (densità, grasso, acidità, sudiciometri, ecc.) e alla tenuta dell'autoclave e alla preparazione dei terreni del gabinetto chimico e microbiologico; aggiustatori meccanici e montatori di macchine ed apparecchi; tornitori; fresatori; saldatori autogeni elettrici; motoristi finiti; tubisti finiti; falegname finito e modellista; muratore finito e decoratore finito; verniciatore a spruzzo e verniciatore di carrozzeria finito; infermiere regolarmente patentato; meccanico finito di officina auto con patente; sarta tagliatrice e confezionatrice.

Operai qualificati: sono gli operai che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica conseguita con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria, i seguenti operai: sorveglianti; addetti ai controlli rapidi sul latte in arrivo (temperatura, alizarol, ecc); addetti alle pulitrici centrifughe; addetti alla conduzione dei pastorizzatori; operatori ai gruppi di riempimento; aiuti elettricisti, frigoristi e conduttori di caldaie; addetti alle banchine per il controllo qualitativo e numerico dei cestelli e delle bottiglie; addetti alla pulizia e alla preparazione delle vetrerie nei laboratori chimici e batteriologici; aiuti aggiustatori e meccanici in genere; verniciatore generico; imbianchino; ingrassatore; addetti alle macchine di lavanderia; cuochi; infermieri; autisti comuni; addetti al magazzino per la distribuzione del materiale.

Manovali specializzati: sono coloro che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che breve periodo di pratica oppure coloro che sono assegnati a servizi per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza.

A titolo di esempio: addetti al ricevimento latte; addetti alla sala di pastorizzazione; addetti alla colonna di riempimento; addetti alle celle frigorifere; addetti alle banchine di carico e scarico con operazione di verifica; addetti alla pulizia degli impianti.

Manovali comuni: sono coloro che compiono lavori di pulizia e di trasporto di materiali e simili lavori.

Donne di 1ª: donne che compiono lavori per i quali occorre una capacità specifica e che richiedono un adeguato periodo di tirocinio: come quelle preposte alle seguenti mansioni: analiste di laboratorio; infermiere; sarte, guardarobiere; rammendatrici; stiratrici, cuoche.

Donne di 2ª: donne che compiono lavori alle macchine, o altri lavori analoghi alle seguenti mansioni: imbottigliamento; incestellamento e pulizia relativi impianti; scatolatrici a mano: avviluppatrici a mano: aiuto cuoche.

Donne di 3ª: donne che compiono lavori di pulizia, di trasporto di natura leggera, di aiuto alla lavanderia, di aiuto in cucina.

Art. 18-*bis*.

CONTROVERSIE SULLA CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse ca-

tegorie sopra indicate, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le associazioni stipulanti si riservano di provvedere all'eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui l'azienda ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne siano adibite a compiere lavori che normalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per gli uomini.

Art. 22.

MAGGIORAZIONI PERIODICHE DI ANZIANITÀ

In sostituzione dei premi di anzianità, per ciascun lavoratore si fa luogo allo scadere di ogni biennio, ad un aumento del 5% sul minimo della paga tabellare della categoria di appartenenza aumentato delle indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto.

Gli aumenti decorrono dal mese successivo a quello in cui è maturato il biennio.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalco degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Il primo biennio comincerà a decorrere dal 1° gennaio 1957.

Il numero degli scatti biennali è limitato a 7.

Dichiarazione a verbale.

In conseguenza dell'estinzione del premio di anzianità, per la sua sostituzione con gli scatti biennali, le Aziende, presso le quali vigeva il premio di anzianità, liquideranno agli operai dipendenti, entro il 31 dicembre 1956, l'importo del premio di anzianità, fino a quel momento maturato, di cui all'art. 22 del contratto lattiero-caseario, in misura proporzionale agli anni di effettivo servizio prestato, e cioè dividendo l'importo del premio (decennale o ventennale a seconda degli anni di servizio) calcolato secondo la retribuzione in vigore al 31 ottobre 1956 per il numero degli anni di servizio prestato.

Art. 23.

MINIMI DI PAGA ORARIA

I minimi di paga base oraria sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Art. 24.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla quantità della moneta dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro 3 giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di 3 giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 25.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, in ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione globale di fatto nella misura di:

dal 1° al 10° anno compiuto, 16 giorni lavorativi;
oltre il 10° anno compiuto, 22 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, possibilmente dal 1° aprile al 31 ottobre, tenendo presenti le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale deve normalmente avere carattere continuativo e la retribuzione corrispondente sarà pagata in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'operaio avrà diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 27.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora l'azienda richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite con straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dall'azienda all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Art. 28.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento ad altro sito in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferta gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizione di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà. Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto (semprechè questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso) o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico della azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie, alla gratifica natalizia maturate.

Art. 29.

PRESTITI

L'operaio potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole, in ogni caso non superiore all'importo della liquidazione spettantegli, e che se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute mensili normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

L'azienda concederà agli operai, che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai e alle operaie, non in prova, quanto disposto dagli accordi interconfederali e dalle disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di 2 giorni anch'essi retribuiti, ed eventualmente dietro accordo tra le parti, e sempreché le esigenze tecniche lo permettano, di altri 2 giorni di congedo senza retribuzione.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, e le modalità della loro applicazione, verranno concordate in sede aziendale.

Art. 33.

CHIAMATA PER GLI OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno 3 mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa del congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata alle armi o del richiamo alle armi.

Art. 34.

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione fa seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento della anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 7 - per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 9 - per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 11 - per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare dell'infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione della indennità come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 34 (malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue mansioni normali, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenendo anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

In tale caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di 4 mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non attuato ai sensi dell'art. 44, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di:

giorni 12 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 15 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti all'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità ragguagliata alla retribuzione globale di fatto nella seguente misura:

a) giorni 10 per ogni anno di anzianità fino al quinto anno compiuto;

b) giorni 14 dal 6° anno al 18° anno compiuto;

c) giorni 15 oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese; l'anzianità maturata fino al 31 ottobre 1956 sarà regolata nella misura e con le norme previste dagli accordi fino allora in atto.

Norma transitoria.

A titolo di transazione definitiva delle richieste avanzate in ordine alla misura della indennità maturata al 31 dicembre 1947, a ciascun operaio, indipendentemente dal sesso e dalla qualifica e che sia stato assunto anteriormente a tale data, verrà corrisposta, ferma restando la liquidazione contrattuale prevista dall'articolo 37, una indennità « una tantum » di lire 3.000 per ciascun anno di anzianità anteriore al 1947. Le frazioni di anno si calcolano per intero.

Nella eventualità che l'Azienda all'atto della liquidazione dell'operaio corrisponda una indennità superiore a quella prevista dagli accordi nazionali e aziendali oggi vigenti per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947, tale somma sarà interamente assorbita.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le stesse indennità previste per il caso di licenziamento.

Per poter aver diritto alla competenza di cui sopra l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio, se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui sopra è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'azienda dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del C. C. (Art. 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (regolamento di fabbrica) che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni di rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti con il dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire o a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme dell'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE MULTA SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei 6 mesi precedenti.

Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca senza autorizzazione bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o che si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza: in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma il carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio conto o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazioni o di costruzioni di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizioni più gravi in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimenti di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale o in mancanza di queste alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per 3 volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni, e timbrature di schede;

6) recidiva di qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a 2 sospensioni nei 12 mesi antecedenti;

7) insubordinazione grave verso i superiori;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno all'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare grave incidente alle persone o alle cose.

Art. 45.

TUTELA DEI LAVORATORI

La tutela del lavoratore anche per quanto riguarda gli articoli 41, 42, 43 e 44 è svolta dalla Commissione interna nello spirito degli accordi interconfederali.

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceve dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 47-*bis*

INDUMENTI DI LAVORO

Sul lavoro l'operaio deve indossare la tenuta prescritta.

L'azienda fornirà una tenuta ogni 15 mesi salvo il caso di comprovata e giustificata usura anticipata.

I nuovi indumenti saranno distribuiti soltanto dietro restituzione degli indumenti usati.

Gli indumenti da fornirsi ai lavoratori sono elencati nell'apposita tabella.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio è tenuto a restituire all'azienda gli indumenti che da questa gli furono dati in consegna.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovranno essere adibiti a spogliatoi, debitamente divisi per uomini e donne, dei locali igienici, sani, riscaldati nei mesi invernali, muniti di docce, lavandini e armadietti, in cui gli operai potranno conservare i loro effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordini superiori, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 49-*bis*.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene e l'areazione, l'illuminazione, la pulizia e, dove possibile, il riscaldamento dei locali stessi e ciò nei termini di legge; così come nei casi previsti dalla legge saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi (come occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione dei pasti fuori dagli ambienti di lavoro in condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per tale istituto si applica il relativo articolo della « Parte IV Comune ».

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE EX-EQUIPARATI

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori che appartengono alla categoria speciale specificata nel comma seguente si conviene di applicare, dal momento in cui si trovano nelle condizioni fissate, il trattamento previsto dai successivi articoli del presente contratto, fermo restando, per tutto quanto non contemplato, il riferimento al trattamento previsto dal regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge con legge 18 marzo 1926, n. 562, sul rapporto di impiego privato, senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori stessi.

L'anzianità utile agli effetti di tale trattamento decorre dal giorno dell'assunzione, e, per i lavoratori in servizio, dal 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia Settentrionale, e dal 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia Centro-meridionale e Insulare, salvo l'aggiunta delle maggiori anzianità convenzionali previste dagli articoli seguenti.

Hanno diritto a tale trattamento quei lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;

b) abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica (Art. 31 del Concordato Interconfederale 23 maggio 1946).

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a*), *b*), *c*), di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla prima categoria:

— Il capo-treno di laminazione, il contro-maestro, il maestro di più forni di riscaldo, il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.;

Appartengono alla seconda categoria:

— Il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc. (Art. 32 del Concordato Interconfederale 23 maggio 1946). Per gli assorbimenti per i super-minimi di merito, per gli aumenti periodici di anzianità, valgono le norme stabilite per gli impiegati (Art. 3 del Concordato Interconfederale del 27 ottobre 1946).

La presente regolamentazione non modifica il trattamento di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconferali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti della indennità di cui al successivo articolo 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione e proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a due anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività dell'azienda.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione.

In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità di licenziamento, e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione o al trattamento contrattuale per i giorni di lavoro effettivamente prestato (ratei di ferie, di gratifica natalizia, ecc.).

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano (trascorsi i termini previsti dalle rispettive disposizioni) anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi della regolamentazione degli operai: comunicazione del contratto, documenti, visita medica, donne e minori, riposo per i pasti, riposo settimanale, giorni festivi e festività infrasettimanali, festività nazionali, recuperi, passaggio di categoria e cumulo di mansioni. donne adibite a lavori maschili, trasferte, trasferimenti, prestiti, permessi, maternità, chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi, caso di morte, regolamento di fabbrica, disciplina aziendale, provvedimenti disciplinari, ammonizioni, multe, sospensioni, licenziamento per cause disciplinari, tutela dei lavoratori. utensili di lavoro, istruzione professionale, visite di inventario e visite personali.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'articolo 15 della parte Impiegati.

Art. 7.

MINIMI DELLO STIPENDIO MENSILE

I minimi dello stipendio mensile sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, in ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione complessiva non inferiore a:

fino a 10 anni, giorni 18 lavorativi;
oltre 10 anni, giorni 24 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca, normalmente dal 1° aprile al 31 ottobre, sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze di lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto delle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso della annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della regolamentazione operaia e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità, per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio che proviene dalla qualifica operaia sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33% del servizio prestato presso la stessa azienda con la qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex-novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quinto della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50% della anzianità maturata come intermedio.

Art. 10-*bis*.

ORARIO DI LAVORO

Si intende riportata la norma dell'art. 9 della parte prima per gli intermedi dei servizi tecnici e dell'art. 10 della parte terza per gli intermedi dei servizi amministrativi.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 15 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 15 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile costituita dal minimo contrattuale della categoria più gli aumenti di merito, gli aumenti periodici di anzianità e la indennità di contingenza.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa azienda), e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del 5%.

Tali aliquote per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal primo gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di 2ª categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturata nella precedente categoria o grado, sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Il numero degli scatti degli aumenti periodici è *limitato a 8.*

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'intermedio.

La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente nei giorni che precedono la festività di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di mesi 3 con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese, e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori due mesi;

b) in caso *di anzianità di servizio da oltre 3 anni* fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi e con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori due mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per due mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: *conservazione del posto per un periodo massimo di 8* mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per due mesi e mezzo, e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali e assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà dell'azienda di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non *sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto* potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e delle indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante i dodici mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*), *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza il preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'azienda in rapporto alle sue esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, che non sia ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente alla assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948, l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di venti trentesimi della retribuzione mensile.

La liquidazione della indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'indendennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissione verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le stesse indennità dovute nel caso di licenziamento.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissione per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste allo art. 5 della parte IV del presente contratto.

Art. 17-*bis*.

INDUMENTI DI LAVORO

Per gli indumenti di lavoro si richiama l'art. 47-*bis* della parte I.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste dall'art. 6 per quello che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al comma 5°, e dall'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende della Italia settentrionale rispettivamente all'art. 31, 1° comma e all'art. 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

Art. 19.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per tale istituto si applica il relativo articolo della « Parte IV comune ».

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario le mansioni a cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta di identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;

4) all'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale in data non anteriore a 3 mesi.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie ed ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempreché questi abbiano la idoneità ed i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini: tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata e dimostrata dalla specialità e dalla eccezionalità del *rapporto ed apparisca* invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 30, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a 3 anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste dal presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a 3 mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *Categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive *(tecnici, amministrativi)*.

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionabilità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *Categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi). Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *Categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in *gruppo A e gruppo B) tecnici ed amministrativi*.

Appartengono al gruppo A della 3ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo B della 3ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Art. 4-*bis*.

CONTROVERSIE SULLA CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione *della qualifica impiegatizia, non definite* in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dallo annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche od amministrative inerenti alla industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto, non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della 1ª categoria, ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova, per gli impiegati di 1ª categoria

e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua condizione di lavoro.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso il periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio di altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o sia svolta con continuità entro i limiti previsti dall'art. 7.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari *a 9 mesi per ogni 3 anni* di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, l'orario massimo di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

Fermo restando l'orario di cui sopra solo per il computo delle ore straordinarie, l'orario normale di lavoro sarà di 42 ore settimanali e di 56 ore settimanali per i discontinui.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le ore 42 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, (e cioè stipendio minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale) maggiorata del 20%, che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopra detto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione dell'azienda.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere e 48 settimanali e 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Tale lavoro straordinario deve essere autorizzato.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i minori.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 15%

b) lavoro festivo (giorni di riposo compensativo e festività infrasettimanali) . . 55%

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%
d) lavoro straordinario festivo eseguito nelle festività infrasettimanali (oltre le 8 ore) 65%
e) lavoro straordinario festivo eseguito nelle festività nazionali . . 65%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . 50%
g) lavoro straordinario feriale notturno . 65%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . 100%
i) lavoro a turni notturni 15%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità eventuale super-minimo, eventuale merito individuale) più la contingenza.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, quali risultano elencati agli articoli 16 e 17 della parte 1ª del presente contratto.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente a 2 delle festività infrasettimanali, qualora coincidano con la domenica o altra giornata festiva, esse saranno sostituite con le giornate che, allo stesso titolo, verranno stabilite per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, in ciascun anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni;

25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 20 anni:

30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di lavoro, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La soluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, l'impiegato — non in prova — ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro, ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento di più di 15 giorni di ferie, è concessa di comune accordo la sostituzione delle ferie ancora dovute e non godute con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi permessi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati, non in prova, sarà concesso un permesso di 15 giorni con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danno non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età,

presso la stessa azienda o gruppo aziendale, (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Azienda), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile del 5%.

Tale aliquota per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce il passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate al nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

PRESTITI

L'impiegato potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole, in ogni caso non superiore alla liquidazione spettantegli e che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dallo impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente nei giorni che precedono il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 20.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e di altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti l'orario normale saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con le modalità di cui all'ultimo comma dell'art. 11 della presente regolamentazione.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora l'azienda richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'articolo 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e

alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio.

In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto all'indennità di licenziamento escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per effetti personali (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti a carico e pari a una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratti di affitto, luce, gas, e altri analoghi registrati regolarmente e denunciati all'azienda precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 22.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394.

Art. 24.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione posto	Corresponsione retribuz. mensile fino a mesi	Corresponsione mezza retribuz. mensile per altri mesi
a) Fino a 3 anni compiuti.	4 ½	1 ½	8
b) Da oltre 3 anni a 6 anni compiuti . .	6	2	4
c) Da o tre 6 anni a 12 anni compiuti . .	9	3	6
d) Da oltre 12 anni in poi.	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga: in complesso durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 30.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e delle indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 25.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi, per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 26.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze:

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) osservare l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1924 n. 1925;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale:

b) rimprovero scritto:

c) multa non superiore a 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata soluzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*), *f*), potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 28.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale ed insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i 4 anni di servizio:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 4 anni di servizio e non i 10;

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso, da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato dall'azienda agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca della nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze aziendali.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà — ad personam — l'eventuale maggior termine di

preavviso a cui, in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della stessa o successive, — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 30 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 27, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825, (15/30; [quindici trentesimi], di retribuizone mensile, compresa la indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive.

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o nei contratti stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive; salvo il caso di contratti individuali (intuitu personae), per i quali la previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie), compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 33 della presente regolamentazione.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 2 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne, o per malattia o infortunio ai sensi dell'art. 24, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 32.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 29 e 30 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado, e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 33 del presente contratto.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo, tra gli aventi diritto deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del C. C.).

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 33.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 34.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali *norme, in ogni caso, saranno portate* a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 34-*bis*.

INDUMENTI DI LAVORO

Gli impiegati tecnici devono indossare sul lavoro la tenuta prescritta come nell'apposita tabella.

Art. 35.

MINIMI DI STIPENDIO DELL'IMPIEGATO

I minimi della retribuzione mensile degli impiegati sono specificati nelle tabelle allegate.

Art. 36

INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per questi istituti si applica il relativo articolo contenuto nella « parte IV Comune ».

PARTE IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo-famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, l'azienda si assumerà l'onere di pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico o per servizi ferro-tranviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino tali abbonamenti a prezzo ridotto, il contributo di cui sopra, da parte dell'azienda, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui al comma precedente cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole e non riporti nell'anno la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

INDENNITÀ MEZZO DI TRASPORTO

L'azienda corrisponderà al dipendente che usa la propria *bicicletta o altro mezzo di trasporto, per servizi* dell'azienda stessa e su richiesta di quest'ultima, una indennità mensile da concordarsi direttamente tra le parti interessate.

Art. 3.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori assunti per località non malarica che vengono trasferiti in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge. (T.U, delle leggi sanitarie approvate con R.D.L. 27 luglio 1934 n. 1265 e relativo regolamento approvato con D.L. 28 gennaio 1953 n. 93).

E' in facoltà del lavoratore di non accettare il trasferimento in zona malarica, senza alcun pregiudizio del rapporto di lavoro.

Art. 4.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che, in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

In tali casi l'azienda potrà non corrispondere la normale retribuzione se l'assenza non sia regolarmente giustificata e allo scopo di costituire una *remora contro* eventuali abusi.

Gli incarichi sopra menzionati e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni sindacali predette.

Art. 5.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 6.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa richiamo agli accordi interconfederali.

Le aziende che già attualmente hanno in funzione mense aziendali continueranno a dare la mensa ai propri dipendenti e corrisponderanno ai dipendenti *che saranno impossibilitati per cause di servizio* a usufruire della mensa il corrispettivo del valore della mensa stessa.

Nelle aziende dove non è tecnicamente possibile istituire la mensa sarà corrisposta a tutti i lavoratori una indennità a titolo di mensa di L. 80 al giorno.

Tale indennità sarà pure corrisposta a quei lavoratori delle aziende nelle quali esiste il servizio di mensa e che non intendono usufruire della mensa stessa.

Tale indennità sarà portata a L. 125 per i lavoratori delle aziende che non intendono istituire le mense anche quando tale istituzione sia tecnicamente possibile.

Art. 7.

INDENNITÀ LAVORI DISAGIATI

L'indennità per lavori disagiati è riconosciuta unicamente ai seguenti lavoratori:

a) cellisti e addetti al lavaggio interno dei serbatoi e delle autocisterne, ai quali verrà corrisposta una indennità pari al 10% della paga globale di fatto;

b) alle donne addette alle lavanderie a mano alle quali verrà corrisposta per il periodo di effettiva prestazione una indennità pari al 5% della paga globale di fatto.

Per paga globale di fatto si intende paga base, più eventuali aumenti di merito, più aumenti periodici di anzianità, più contingenza.

Art. 7-*bis*.

INDENNITÀ PARTICOLARI

Ai *seguenti lavoratori verrà corrisposta una indennità* particolare costituita dalla maggiorazione sulla paga globale di fatto di cui all'articolo precedente, fissata nella misura sotto indicata:

a) operaio qualificato addetto quale autista comune alla distribuzione 5%

b) operaio qualificato addetto alla conduzione dei pastorizzatori e sterilizzatori 4%

c) manovale specializzato addetto alla squadra igienico-sanitaria, ove esiste, per la tenuta, pulizia e disinfezione degli impianti 3%

Le indennità di cui sopra non sono cumulabili con quelle dell'art. 7.

Art. 8.

CESSIONI IN NATURA

Ai lavoratori dipendenti, l'azienda fornirà giornalmente un litro di latte a titolo gratuito o, qualora intervenga un accordo tra le parti, una somma equivalente.

Art. 9.

LAVORO A COTTIMO

Per l'eventuale lavoro a cottimo le parti concordano di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia.

« Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10% oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali ai periodi normali di paga di cui al comma 2°, e al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiore alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo ».

La percentuale prevista dal riportato accordo viene elevata dal 10% al 25% della paga base contrattuale.

Art. 10.

INDENNITÀ SPECIALE

In sostituzione della indennità prevista dall'accordo 8 luglio 1952 dal contratto lattiero-caseario si fa luogo a partire dal 1° gennaio 1957 alla corresponsione ai lavoratori di una indennità speciale quale risulta dalla *tabella allegata*.

Nelle aziende in cui non si applicava tale indennità, ma invece erano in atto altre indennità o premi, comunque denominati, si fa luogo alla trasformazione di dette indennità o premi, nella indennità speciale di cui al comma precedente.

In tale caso le indennità o i premi del capoverso precedente saranno assorbiti dalla presente indennità

speciale limitatamente fino alla concorrenza dell'importo dell'indennità speciale stessa.

L'importo della indennità speciale viene conglobato nella paga e nello stipendio minimo tabellare.

Art. 11.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi momento dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito dal licenziamento del lavoratore e di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed all'indennità di anzianità, nonchè le altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 12.

CERTIFICATO DI LAVORO

La azienda all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, che ne farà richiesta, un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 13.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

L'azienda entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 12, le tessere di assicurazioni sociali e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 14.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra le aziende ed i lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la direzione e la Commissione interna o il Delegato d'azienda e, in mancanza di accordo, dalle rispettive organizzazioni sindacali, e, in caso di mancato accordo, dalla commissione paritetica prevista dal presente contratto.

Art. 15.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle commissioni interne e dei delegati di azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 16.

NORME GENERALI

Per quanto non previsto espressamente nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 17.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare, (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

Agli effetti del comma precedente, il corrispettivo delle condizioni di miglior favore che potrà competere al lavoratore per diversi istituti e sotto voci diverse potrà essere conglobato in una unica voce.

Art. 18.

COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

Le divergenze eventualmente scaturenti dalla interpretazione e applicazione del presente contratto saranno definite da una commissione paritetica di 12 membri, 6 dei quali nominati dall'A.N.C.L.I. e gli altri 6 dalle Federazioni Nazionali dei Lavoratori stipulanti il presente contratto.

Detta commissione, ove lo ritenga necessario, si sceglierà un presidente, e in caso di disaccordo su tale scelta, lo farà designare dal primo Presidente della Corte di Appello di Roma.

La commissione verrà convocata dall'A.N.C.L.I. ad iniziativa propria o su richiesta di una delle Federazioni dei Lavoratori stipulanti entro 30 giorni dalla richiesta medesima.

Per sopperire alle spese necessarie al funzionamento della Commissione ciascuna azienda corrisponderà una volta tanto L. 1.000 per ciascun dipendente ed inoltre ciascun lavoratore verserà L. 1.000, e all'uopo le federazioni nazionali dei lavoratori stipulanti danno man-

dato alle singole aziende di effettuare le relative trattenute ai propri organizzati.

La Commissione Paritetica funzionerà secondo l'annesso regolamento, che fa parte integrante del presente contratto, e deciderà senza formalità di procedura ed inappellabilmente.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà la decorrenza dal 1° gennaio 1959 per tutti i lavoratori che risultino in forza delle aziende all'11 febbraio 1959, ed avrà la durata fino al 31 dicembre 1960.

ALLEGATO

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA E DEL COLLEGIO TECNICO

Art. 1.

La Commissione Paritetica è costituita dai sottoelencati rappresentanti dell'A.N.C.L.I. e delle Organizzazioni sindacali stipulanti:

A.N.C.L.I.: avv. Piero Zanetti, avv. Antonio Urcioli, comm. Mario Ramello, dott. Angelo Costaguta, avv. Michelangelo Rizzi, dott. Raffaele Tentoni.

Organizzazioni sindacali stipulanti: Peppino Dal l'Aglio, dott. Vincenzo Ansanelli, Schiroli Clearco, Ugo Zino, Ubaldo Biondi, Ferruccio Bigi.

Qualora, per dimissioni o qualsiasi altra causa, uno dei componenti di detta Commissione venga a trovarsi nella impossibilità di assolvere il compito affidatogli, la parte che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione entro 15 giorni dalla dichiarata impossibilità.

Le parti hanno pure la facoltà di procedere a sostituzioni temporanee.

Art. 2.

Le decisioni della Commissione Paritetica saranno valide soltanto se prese alla presenza di tutti i componenti della Commissione stessa. Nel caso che non si possa raggiungere su un determinato oggetto la maggioranza fra i membri della Commissione, si procederà per l'esame di tale questione alla nomina di un Presidente al di fuori e in aggiunta ai membri della Commissione Paritetica, ai sensi del 2° capoverso dell'articolo 17-*bis*. Le decisioni saranno quindi prese a maggioranza.

Art. 3.

La Commissione Paritetica prenderà in esame sia le questioni relative al contratto di lavoro che le saranno sottoposte da una qualsiasi delle parti e sia le vertenze che le saranno demandate in relazione all'art. 14 della parte IV del contratto.

Art. 4.

Di ogni riunione della Commissione Paritetica sarà redatto verbale che sarà rilasciato in copia a ciascuna delle parti. Le Parti stipulanti si impegnano a riconoscere e a osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla Commissione Paritetica.

Art. 5.

Ogni questione o vertenza che verrà sottoposta alla Commissione Paritetica dovrà essere corredata di tutta la documentazione relativa.

Potranno essere svolte istruttorie preliminari e sopraluoghi presso le Aziende.

Art. 6.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 18 della parte I, dall'art. 1 della parte II, dall'art. 4 della parte III del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, di cui all'art. 18-*bis* della parte I, che sarà nominato di volta in volta dalla Commissione Paritetica.

Art. 7.

Il Collegio Tecnico convocherà le parti e deve cercare d'indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne redige verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere un motivato parere scritto e rimettere entro gli otto giorni la vertenza alla Commissione Paritetica.

Tabella 1 a — IMPIEGATI UOMINI

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	88.420	66.605	57.860	49.615	47.590	45.865	42.025	36.160	33.535	28.070	42.050	40.100	39.055	36.500	30.795	28.995	23.590
Torino	86.640	65.250	56.635	48.950	45.515	44.940	41.165	35.455	32.830	27.525	41.190	39.380	38.245	35.745	30.205	28.405	23.050
Genova	85.880	64.710	56.145	48.210	46.420	44.510	40.780	35.190	32.555	27.310	40.895	39.000	37.970	35.420	29.935	28.190	22.885
ZONA I:																	
Firenze, Roma	85.500	64.445	55.930	47.990	46 020	44 345	40.620	35.025	32.450	27.200	40.645	38.835	37.815	35.310	29.825	28.080	22.835
Situazioni extra: Varese	86.370	65.145	56.525	48.480	46 560	44 835	41.105	35.350	32.770	27.475	41.130	39.275	38.100	35.685	30.100	28.350	23.050
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	82.635	62.820	54.040	46.370	44 510	42 835	39.270	33.835	31.370	26.230	39.295	37.540	36.150	34.120	28.855	27.160	22.080
Situazione extra: Crema	87.615	66.015	57.285	49.185	47 215	45 430	39.595	35.890	33.210	27.800	39.620	39.815	38.730	36.120	30.580	28.780	23.320
Sondrio	85.020	64.065	55.605	47.725	45 805	44 130	40.400	34.860	32.290	26.085	40.425	38.620	37.540	35.095	29.605	27.915	22.620
Trieste	83.235	62.710	54.420	46.695	44 835	43 215	39.540	34 105	31.585	26.445	39.565	37.815	36.785	34.335	29.015	27.325	22.185
Verbania	83.990	63.250	54.905	47.130	45 215	43 540	39.920	34.375	31.855	26.660	39.945	38.135	37.110	34.605	29.285	27.540	22.400
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, *Gorizia*, *Imperia*, *Monfalcone*, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	81.175	61.200	53.125	45.560	43 700	42 130	38.615	33.240	30.830	25.855	38.640	36.890	35.865	33.525	28.315	26.670	21.640
Situazione extra: Biella	86.370	65.145	56.525	48.480	46 560	44 835	41.105	35.350	32.770	27.475	41.130	39.275	38.190	35.685	30.150	28.345	23.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80.260	60.330	52.350	44.910	43 105	41 535	38.025	32.750	30.340	25.420	57.995	36.295	35.325	32.930	27.880	26.240	21.315
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	79.390	59.360	51.500	43.855	42 130	40 615	37.215	32.050	29.690	24.935	37.180	35.540	34.570	32.280	27.285	25.700	20.885
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	77.930	58.495	50.740	43.400	41 645	40 130	36.725	31.670	29.310	24.610	36.640	35.000	34.090	31.850	26.855	25.110	20.620
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77.500	57.485	50.200	42.505	40 885	39 375	36.075	31.075	28.770	24.180	35.995	34.405	33.490	31.255	26.420	24.885	20.185
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	75.985	56.710	49.230	41.775	40 075	38 615	35.370	30.425	28.230	23.690	35.345	33.755	32.835	30.605	25.880	24.405	19.855
Situazione extra: Valdarno	78.420	58.545	50.705	43.070	41 320	39 860	36.510	31.405	29.150	24.445	36.425	34.785	33.865	31.635	26.690	25.160	20.455
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	73.500	54.820	47.555	40.100	38 450	37 050	33.970	29.240	27.095	22.770	33.940	32.405	31.540	29.470	24.905	23.425	19.100
Situazione extra: Ascoli Piceno	73.985	55.250	47.875	40.370	38 725	37 370	34.185	29.455	27.310	22.935	34.160	32.675	31.755	29.635	25.070	23.690	19.210
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	72.850	53.845	46.685	39.175	38 530	36 185	33.155	28.535	26.445	22.285	32.965	31.480	30.620	28.655	24.150	22.780	18.510
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71.250	53.595	45.660	38.205	36 725	35 370	32.400	27.885	25.855	21.740	32.050	30.565	29.755	27.795	23.445	22.130	18.085
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	68.200	50.405	43.872	36.635	35 155	33 855	30.995	26.750	24.770	20.825	30.590	29.215	28.400	26.495	22.420	21.160	17.265

Tabella 1 b — IMPIEGATI DONNE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano.	88 420	57.435	49.426	42.760	40.635	36.850	33.870	30.840	28.680	25.810	36.285	34.640	32.040	28.685	26.120	24.770	21.960
Torino	86 640	56.245	48.450	41.905	39.555	35.875	32.885	30.105	28.085	25.325	35.530	33.990	31.040	28.090	25.580	24.285	21.475
Genova	85 880	55.815	48.020	41.575	39.175	35.610	32.615	29.975	27.870	25.055	35.255	33.665	31.730	27.875	25.420	24.070	21.310
ZONA I:																	
Firenze, Roma . .	85 500	55.600	47.855	41.415	39.015	35.445	32.505	29.800	27.760	24.945	35.095	33.505	31.615	27.705	25.305	23.900	21.255
Situazioni extra: Varese . . .	86 370	56.085	48.340	41.700	39.445	35.770	32.885	30.135	28.025	25.220	35.475	33.830	31.880	28.030	25.530	24.230	21.415
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	82 635	58.650	46.235	40.005	37.770	34.255	31.370	28.840	26.790	24.135	33.905	32.420	30.480	26.795	34.445	23.150	20.500
Situazione extra Crema . . .	87 615	56.805	48.900	42.385	39.985	36.010	33.260	30.575	28.350	25.595	35.960	34.315	32.370	28.360	25.850	24.555	21.745
Sondrio . . .	85 020	55.320	47.585	41.140	38.850	35.260	32.340	29.656	27.545	24.840	34.880	33.340	31.340	27.550	25.145	23.855	21.150
Trieste . . .	83 235	54.085	46.500	40.280	37.085	34.525	31.640	29.055	27.005	24.300	34.175	32.640	30.745	27.010	24.605	23.365	20.660
Verbania. . .	83 990	54.520	46.935	40.660	38.310	34.705	31.910	29.270	27.220	24.895	34.450	32.910	31.020	27.225	24.825	23.580	20.875
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	81 175	52.735	45.420	39.305	37.065	33.600	30.830	28.300	26.350	23.700	33.365	31.830	29.990	26.756	24.010	22.770	20.175
Situazione extra Biella	86 370	56.140	48.340	41.845	39.445	35.770	32.830	30.135	28.025	25.220	35.475	33.830	31.880	28.030	25.530	24.230	21.415
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80 260	51.870	44.715	38.765	36.525	33.170	30.400	27.920	25.920	23.380	32.825	31.285	29.500	25.870	23.635	22.895	19.855
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	79 390	51.100	44.015	37.845	35.715	32.470	29.695	27.330	25.380	22.890	32.120	30.695	28.855	25.385	23.145	21.960	19.475
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	77 930	50.410	43.420	37.465	35.335	32.090	29.370	26.950	25.055	22.565	31.690	30.255	28.475	25.010	22.825	21.600	19.150
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77 500	49.920	42.930	36.765	34.690	31.495	28.830	26.460	24.625	22.190	31.095	29.665	27.990	24.570	22.390	21.255	18.825
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	75 635	48.950	42.125	36.060	33.985	30.845	28.290	25.975	24.135	21.760	30.500	29.125	27.450	24.090	22.010	20.875	18.500
Situazione extra: Valdarno . .	78 420	50.460	43.470	37.195	35.065	31.825	29.210	26.790	24.895	22.460	31.470	30.045	28.315	24.845	22.600	21.475	19.040
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	73 500	47.325	40.665	34.650	32.630	29.660	27.155	24.945	23.160	20.890	29.310	27.090	26.370	23.165	21.145	20.070	17.795
Situazione extra Ascoli Piceno .	73 985	47.595	40.990	34.875	32.905	29.875	27.370	25.110	23.325	21.055	29.530	28.195	26.585	23.275	21.255	20.175	17.905
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	72 850	46.460	39.960	33.700	31.825	28.955	26.505	24.350	22.620	20.405	28.500	27.175	25.610	22.465	20.500	19.475	17.360
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71 250	45.325	39.040	33.080	31.170	28.305	25.910	23.810	22.135	19.975	27.085	26.370	24.910	21.815	19.000	18.875	16.825
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	68 200	43.540	37.470	31 680	29.820	27.170	24.830	23.065	21.220	19.105	26.390	25.280	23.770	20.845	19.040	18.070	16.065

Tabella 2 — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE (UOMINI E DONNE)

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-2c anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA O:												
Milano	64.460	53.160	48.950	43.215	42.130	39.045	55.450	44.830	41.960	37.315	33.260	30.990
Torino	63.160	51.915	47.975	42.400	41.210	38.180	54.315	43.805	41.100	36.505	32.560	30 285
Genova	62.620	51.485	47.540	41.965	40.885	37.810	53.825	43.425	40.775	36.130	32.230	30.015
ZONA I:												
Firenze, Roma	62.350	51.215	47.325	41.805	40.670	37.040	53.615	43.260	40.560	35.965	32.070	29.905
Situazioni extra: Varese	63.000	51.810	47.815	42.290	41.100	38.015	54.150	43.700	40.990	36.345	32.445	30.230
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	60.235	49.875	45.755	40.290	39.210	36.290	51.825	41.700	39.205	34.670	30.935	28.770
Situazione extra: Crema	63.860	52.620	48.460	42.885	41.750	38.615	54.905	44.345	41.580	36.885	32.935	30.660
Sondrio	61.760	50.945	47.055	41.535	40.395	37.425	53.285	42.940	40.340	35.750	31.005	29.690
Trieste	60.675	49.810	46.030	40.615	39.475	36.560	52.150	41.965	39.475	89.935	31.150	29.040
Verbania	61.215	50.240	46.460	40.995	39.855	36.885	52.640	42.400	39.795	35.260	31.475	29.315
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	59.215	48.455	44.950	39.475	38.455	35.640	50.855	40.885	38.500	34.015	30.340	28.285
Situazione extra: Biella	63.000	51.820	47.816	42.290	41.100	38.139	54.150	43.700	40.990	36.845	34.445	30.230
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	58.185	47.535	44.135	38.720	37.600	34.935	49.990	40.130	37.795	33.365	29.745	27.690
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	56.560	46.130	42.890	37.640	36.715	33.855	48.035	38.935	36.775	32.395	28.885	26.875
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	56.020	45.700	42.510	37.260	36.235	33.530	48.150	38.560	36.395	32.015	28.610	26.660
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	54.775	44.505	41.645	36.345	35.370	32.775	47.120	37.640	35.635	31.815	27.905	26.015
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	53.750	43.645	40.835	35.640	34.670	32.070	46.255	36.830	34.990	30.660	27.365	25.475
Situazione extra: Valdarno	55.430	45.160	42.080	36.885	35.855	32.830	47.715	38.130	36.070	31.745	28.340	26.335
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	52.065	42.670	39.430	34.345	33.425	30.935	45.285	36.015	33.705	29.530	26.335	24.555
Situazione extra: Ascoli Piceno	52.990	43.045	39.755	34.560	33.640	31.150	45.550	36.235	34.010	29.745	26.610	29.715
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	51.205	41.425	38.245	33.210	32.390	29.905	44.040	34.935	32.770	28.555	22.475	23.745
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	49.800	40.180	37.000	32.015	31.150	28.825	42.850	33.855	31.745	27.580	24.610	22.875
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	47.420	38.020	35.215	30.285	29.475	27.365	40.740	32.070	30.175	26.070	23.810	21.690

Tabella 3 a — OPERAI UOMINI

ZONE	Operaio specializzato superiore 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato superiore 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato inferiori 16 anni	Manovale specializzato superiore 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato inferiore 16 anni	Manovale comune superiore 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune inferiore 16 anni
ZONA 0															
Milano	223,50	202,50	179,30	200,65	181,50	159,45	132,00	189,60	176,95	139,55	102,55	178,15	166,15	131,30	91,45
Torino	219,05	198,05	175,35	196,60	177,60	156,00	129,10	185,75	173,30	136,65	100,35	174,55	162,80	128,65	89,55
Genova	217,25	196,30	173,85	194,95	176,00	154,60	127,95	184,25	171,90	135,50	99,45	173,15	161 50	127,55	86,85
ZONA I:															
Firenze, Roma	216,30	195,50	173,05	194,10	175,15	153,90	127,40	183,50	171,20	134,90	99,00	173,40	160,75	127,05	86,45
Situazione extra Varese	218,45	197,60	174,95	196,10	177,16	155,70	128,80	185,35	172,95	136,30	100,10	174,15	162,40	128,80	89,45
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	209,00	188,40	166,80	187,60	168,90	148,40	122,75	177,30	165,40	130,45	95,40	166,60	155,35	122,75	85,45
Situazioni extra:															
Crema	221,50	200,50	177,55	198,80	179,80	157,95	130,70	187,00	175,30	138,20	101,55	176,65	164,70	130,10	90,60
Sondrio	215,05	194,20	171,05	193,00	174,15	152,95	126,60	182,40	170,20	134,15	98,35	171,40	159,85	126,35	87,95
Trieste	210,55	189,80	168,10	188,90	170,20	149,50	123,70	178,55	166,55	131,30	96,15	167,80	156,45	123,60	86,10
Verbania	212,35	191,65	169,65	190,55	171,80	150,90	124,90	180,15	168,05	122,50	97,20	169,20	157,85	124,75	86,80
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	205,40	184,90	163,65	184,35	165,70	145,55	120,50	174,20	162,50	128,10	93,60	163,70	152,70	120,60	84,05
Situazione extra Biella	218,50	197,65	175,00	196,15	177,20	155,70	128,65	186,45	173,00	136,40	100,10	174,20	162,45	128,40	89,40
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	203,05	184,35	161,80	181,45	163,00	148,20	118,55	171,40	159,85	127,40	92,00	160,80	149,95	118,45	82,55
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	198,60	178,25	157,85	177,30	158,95	139,60	115,50	167,10	155,80	122,90	89,55	156,45	145,90	115,25	80,30
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	196,75	176,50	156,25	175,70	157,85	138,20	114,40	165,55	154,40	121,75	88,55	155,05	144,60	114,20	79,50
ZONA VII															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	192,70	172,50	152,75	172,00	153,75	135,05	111,75	161,95	151,05	119,05	86,50	151,30	141,05	111,45	77,65
ZONA VIII															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	189,05	168,95	149,55	168,70	150,55	132,25	109,50	158,80	148,15	116,75	84,70	148,35	138,35	109,30	76,10
Situazione extra: Valdarno	195,00	174,75	154,70	174,00	155,75	136,80	113,20	163,95	153,00	120,55	87,65	153,10	142,75	112,75	78,60
ZONA IX															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	182,80	16[illegible],90	144,30	161,80	143,70	126,3[illegible]	104,55	152,15	141,85	111,80	80,50	141,95	132,45	104,60	72,85
Situazione extra Ascoli Piceno	184,10	164,20	145,40	162,85	144,80	127,25	105,40	153,15	142,90	112,65	81,40	143,00	133,30	105,35	73,45
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	177,30	157,60	139,50	157,05	139,25	122,30	101,25	147,25	137,40	108,25	78,05	136,75	127,50	100,75	70,25
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	171,70	152,10	134,70	152,00	134,35	118,05	97,65	142,55	133,00	104,80	75,25	132,45	123,50	97,60	68,00
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	163,45	144,10	127,60	144,70	127,26	111,75	92,60	135,65	126,60	99,75	71,25	126,10	117,55	92,85	64,70

Tabella 3 b — OPERAI DONNE

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	176,10	148,05	129,00	114,20	166,65	140,40	115,10	100,10	156,35	132,30	117,25	93,40
Torino	172,55	145,10	126,30	111,70	163,25	137,55	112,55	97,85	153,20	129,55	114,85	91,50
Genova	171,10	143,80	125,15	110,75	161,80	136,35	111,60	96,95	151,05	128,55	113,90	90,75
ZONA I:												
Firenze, Roma	170,40	143,25	124,55	110,15	161,25	135,85	111,00	96,55	151,30	128,05	113,50	90,30
Situazione extra: Varese	172,15	144,65	125,95	111,45	162,95	137,20	112,15	97,55	152,85	129,40	114,65	91,30
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	164,65	138,40	120,05	106,20	155,80	131,25	107,00	93,05	146,20	123,75	109,65	87,30
Situazione extra: Crema	174,75	146,70	127,85	113,10	165,15	139,10	113,95	99,10	154,95	131,15	116,20	92,55
Sondrio	169,45	142,45	123,75	109,55	160,30	135,05	110,40	95,95	150,45	127,40	112,80	89,85
Trieste	165,80	139,40	120,95	107,00	156,90	132,20	107,85	93,75	147,20	124,60	110,40	87,90
Verbania	167,35	140,60	122,10	108,05	158,25	133,35	108,85	94,65	148,55	125,75	111,30	88,70
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	161,85	136,10	117,80	104,15	153,05	128,95	104,90	91,25	143,60	121,65	107,70	85,70
Situazione extra: Biella	172,15	144,75	125,95	111,50	163,00	137,20	112,30	97,60	152,95	129,45	114,65	91,30
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	159,35	133,95	115,85	102,45	150,60	126,85	103,15	89,70	141,10	119,50	105,75	84,20
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	155,60	130,80	112,05	99,85	146,80	123,75	100,30	87,15	137,25	116,25	102,00	81,85
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	154,15	129,70	111,75	98,90	145,40	122,55	99,35	86,35	136,00	115,25	102,00	81,15
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	150,95	126,90	109,15	96,60	142,30	119,95	96,95	84,25	132,75	112,45	99,45	79,20
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	148,05	124,45	106,90	94,60	139,55	117,60	94,90	82,50	130,15	110,25	97,55	69,20
Situazione extra: Valdarno	152,70	128,45	110,60	97,85	144,05	121,45	98,30	85,45	134,25	113,75	100,65	80,10
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	141,85	119,30	102,05	90,25	133,65	112,70	90,55	78,65	124,50	105,50	93,35	74,25
Situazione extra: Ascoli Piceno	142,90	120,15	102,85	90,95	134,60	113,55	91,25	79,30	125,45	106,25	94,00	74,85
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	137,75	115,85	98,80	87,45	129,35	109,10	87,40	76,00	120,00	101,70	89,95	71,55
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	133,85	112,20	95,30	84,35	125,20	105,70	84,25	73,30	116,10	98,45	87,00	69,00
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	120,85	106,85	90,20	79,80	119,20	100,55	79,75	69,30	110,75	93,80	82,80	65,80

TABELLA RETRIBUZIONI UNIFICATE OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI FISSATE AI SENSI DEL C N L RINNOVATO IL 12-3-1959

QUALIFICHE DISCONTINUI	Zona 0			Zona I		Zona II					Zona III	
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma	Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa C., Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania	Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella
UOMINI												
RAGGRUPPAMENTO A												
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:												
sup al 20 anni per 8 ore	1.605,50	1.573,00	1.560,00	1 553,00	1 569,00	1.501,00	1 590,50	1.544,00	1.511,50	1.524,50	1.475,00	1.569,50
» 9 »	1.722,00	1.697,00	1.692,50	1 675,50	1 692,50	1.619,00	1 716,00	1.666,00	1.630,50	1.644,50	1.591,00	1.693,00
» 10 »	1.858,50	1.821,00	1.815,50	1 797,50	1 816,00	1.737,50	1 841,00	1.787,50	1.749,50	1.764,50	1.707,50	1.816,50
dal 18 al 20 anni per 8 ore	1.452,00	1.421,00	1.408,00	1 401,50	1 417,50	1.351,50	1 438,50	1.393,50	1.362,00	1.374,50	1.326,00	1.418,00
» 9 »	1.566,50	1.533,00	1.519,00	1 512,00	1 529,00	1.458,00	1 552,00	1.503,00	1.469,00	1.483,00	1.430,00	1.519,50
» 10 »	1.671,00	1.645,00	1.630,00	1 622,00	1 640,50	1.564,50	1 665,00	1.613,00	1.576,50	1.591,00	1.534,50	1.641,00
dal 16 al 18 anni per 8 ore	1.276,00	1.248,00	1.237,00	1 231,50	1 246,00	1.187,50	1 264,00	1.224,00	1.196,00	1.207,50	1.164,50	1.246,00
» 9 »	1.376,50	1.346,50	1.334,50	1 328,50	1 344,00	1.281,00	1 363,50	1.320,00	1.290,50	1.302,50	1.256,50	1.344,00
» 10 »	1.477,00	1.445,00	1.432,00	1 425,50	1 442,00	1.374,50	1 463,00	1.416,50	1.284,50	1.397,50	1.348,00	1.442,00
infer al 16 anni per 8 ore	1.056,00	1.033,00	1.024,00	1 019,50	1 030,50	982,00	1 046,00	1.013,00	990,00	999,50	964,00	1.031,00
» 9 »	1.139,50	1.114,50	1.104,50	1 099,50	1 112,00	1.059,90	1 128,00	1.093,00	1.068,00	1.078,00	1.040,00	1.112,00
» 10 »	1.220,32	1.195,50	1.185,00	1 180,00	1 193,00	1.137,00	1 210,50	1.172,50	1.145,50	1.157,00	1.116,00	1.193,50
RAGGRUPPAMENTO B												
Uomini aventi altre mansioni												
sup al 20 anni per 8 ore	1.425,50	1.396,50	1.385,50	1 387,50	1 393,50	1.333,00	1 412,50	1.371,50	1.342,50	1.354,00	1.310,00	1.394,00
» 9 »	1.537,50	1.506,50	1.494,50	1 496,50	1 503,00	1.438,00	1 524,00	1.479,50	1.448,50	1.460,50	1.413,00	1.503,50
» 10 »	1.650,00	1.616,50	1.603,50	1 606,00	1 613,00	1.543,00	1 635,00	1.587,50	1.554,00	1.567,00	1.516,00	1.613,50
dai 18 ai 20 anni per 8 ore	1.320,50	1.302,50	1.292,00	1 286,00	1 299,50	1.243,00	1 318,00	1.279,00	1.252,00	1.263,00	1.222,00	1.300,00
» 9 »	1.434,00	1.405,00	1.394,00	1 387,50	1 402,00	1.341,00	1 421,50	1.380,00	1.350,50	1.362,50	1.318,00	1.402,00
» 10 »	1.539,00	1.508,00	1.495,50	1 489,00	1 504,00	1.430,00	1 525,50	1.480,50	1.449,00	1.462,00	1.414,50	1.504,50
dai 16 ai 18 anni per 8 ore	1.050,50	1.020,50	1.020,50	1 016,50	1 026,50	982,00	1 041,00	1.011,00	989,00	998,00	965,00	1.027,50
» 9 »	1.133,50	1.110,50	1.101,00	1 096,50	1 107,50	1.059,50	1 123,00	1.090,50	1.067,00	1.077,00	1.041,00	1.108,50
» 10 »	1.216,00	1.191,50	1.181,50	1 176,50	1 188,50	1.137,00	1 205,00	1.170,50	1.145,00	1.155,50	1.117,00	1.189,00
infer ai 16 anni per 8 ore	732,00	716,50	695,00	692,00	716,00	684,00	725,00	704,00	689,00	694,50	672,50	715,50
» 9 »	789,50	773,00	750,00	746,50	772,00	737,50	782,00	759,50	743,50	749,50	725,50	772,00
» 10 »	847,00	829,50	804,50	801,00	828,50	791,50	839,00	814,50	797,50	804,00	778,50	828,00
DONNE												
RAGGRUPPAMENTO C												
Infermiere patentate												
per 8 ore	1.333,50	1.306,00	1.204,50	1 290,00	1 304,00	1.246,50	1 321,50	1.282,50	1.255,50	1.266,00	1.224,50	1.304,00
» 9 »	1.438,50	1.409,00	1.896,50	1 392,00	1 406,50	1.345,00	1 425,50	1.383,50	1.354,50	1.366,00	1.321,00	1.407,00
» 10 »	1.543,50	1.512,00	1.498,50	1 493,50	1 509,00	1.443,00	1 520,50	1.484,50	1.453,00	1.465,50	1.417,50	1.509,50
RAGGRUPPAMENTO D												
Donne con altre mansioni												
per 8 ore	1.251,00	1.226,00	1.216,00	1 210,50	1 223,00	1.170,00	1 240,00	1.204,00	1.178,00	1.188,50	1.140,00	1.224,00
» 9 »	1.359,50	1.322,50	1.311,50	1 306,00	1 319,50	1.262,00	1 337,50	1.308,50	1.270,50	1.282,00	1.239,50	1.320,00
» 10 »	1.458,00	1.419,00	1.407,50	1 401,50	1 415,50	1.354,00	1 435,00	1.403,50	1.363,50	1.376,00	1.330,00	1.416,50

Segue: **TABELLA RETRIBUZIONI UNIFICATE OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI FISSATE AI SENSI DEL C.N.L. RINNOVATO IL 12-3-1959**

QUALIFICHE DISCONTINUI	Zona IV	Zona V	Zona VI	Zona VII	Zona VIII		Zona IX		Zona X	Zona XI	Zona XII
	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
UOMINI											
RAGGRUPPAMENTO A:											
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:											
sup. al 20 anni — per 8 ore	1.452,00	1.418,50	1.406,00	1.376,00	1.350,00	1.392,00	1.294,50	1.303,00	1.256,50	1.216,00	1.158,00
» 9 »	1.566,00	1.530,50	1.516,50	1.484,50	1.456,[illegible]	1.502,00	1.396,50	1.405,50	1.355,50	1.312,00	1.240,00
» 10 »	1.680,50	1.642,00	1.627,00	1.592,72	1.562,50	1.611,50	1.498,50	1.508,00	1.454,50	1.408,00	1.340,00
dal 18 al 20 a. — per 8 ore	1.304,00	1.272,00	1.259,00	1.230,00	1.204,50	1.246,00	1.150,00	1.158,50	1.114,00	1.075,00	1.018,00
» 9 »	1.407,00	1.372,00	1.358,00	1.327,00	1.299,50	1.344,50	1.240,50	1.250,00	1.202,00	1.159,50	1.098,50
» 10 »	1.509,50	1.472,00	1.457,50	1.424,00	1.394,50	1.442,50	1.331,00	1.341,00	1.289,50	1.244,50	1.178,50
dal 16 al 18 a. — per 8 ore	1.146,00	1.117,00	1.106,00	1.080,50	1.058,00	1.094,50	1.010,50	1.018,00	978,50	944,50	894,00
» 9 »	1.236,00	1.205,00	1.193,00	1.165,50	1.141,50	1.181,00	1.090,00	1.098,50	1.055,50	1.019,00	964,50
» 10 »	1.326,50	1.293,00	1.280,00	1.251,00	1.225,00	1.267,00	1.170,00	1.178,50	1.132,50	1.093,50	1.035,00
infer. al 16 a. — per 8 ore	,948,50	924,00	915,50	894,00	876,00	906,00	836,50	843,50	810,00	781,50	741,00
» 9 »	1.023,50	997,00	987,50	964,50	945,00	977,00	902,50	910,00	874,00	843,00	799,50
» 10 »	1.098,00	1.070,00	1.059,50	1.035,00	1.014,00	1.048,50	968,50	976,50	938,00	904,50	857,50
RAGGRUPPAMENTO B:											
Uomini aventi altre mansioni:											
sup. al 20 anni — per 8 ore	1.286,50	1.252,00	1.240,50	1.210,50	1.187,00	1.225,00	1.136,00	1.144,00	1.094,00	1.060,00	1.009,00
» 9 »	1.388,00	1.350,50	1.338,50	1.306,00	1.280,50	1.321,50	1.225,50	1.234,50	1.180,50	1.143,50	1.088,50
» 10 »	1.489,50	1.449,00	1.436,00	1.401,50	1.374,00	1.418,00	1.314,50	1.324,50	1.266,50	1.226.50	1.168,00
dal 18 al 20 a. — per 8 ore	1.200,00	1.167,50	1.157,00	1.128,50	1.107,00	1.142,00	1.060,00	1.066,50	1.020,00	988,00	940,50
» 9 »	1.294,50	1.259,50	1.248,00	1.217,50	1.194,00	1.232,00	1.143,50	1.150,50	1.100,50	1.066,00	1.014.50
» 10 »	1.389,00	1.351,50	1.339,00	1.306,50	1.281,50	1.322,00	1.226,50	1.234,50	1.181,00	1.144,00	1.089,00
dal 16 al 18 a. — per 8 ore	94[illegible],00	922,00	914,00	892,00	874,50	902,00	837,00	843,00	806,00	709,00	743,00
» 9 »	1.022,50	995,00	986,00	962,00	943,50	973,50	903,00	909,50	869,50	842,50	801,50
» 10 »	1.097,00	1.067,50	1.057,50	1.032,50	1.012,50	1.044,50	969,00	976,00	933,00	904,00	860,00
infer. al 16 a. — per 8 ore	660,50	624,50	636,00	621,50	609,00	629,00	583,00	588,00	562,00	544,00	518,00
» 9 »	712,50	693,00	686,50	670,50	657,00	678,50	632,00	834,00	606,50	587,00	558,50
» 10 »	764,50	744,00	736,50	719,50	705,00	728,00	678,00	680,50	651,00	630,00	559,50
DONNE											
RAGGRUPPAMENTO C:											
Infermiere patentate:											
per 8 ore	1.205,00	1.174,50	1.163,50	1.138,50	1.116,50	1.152,50	1.069,50	1.077,00	1.035,00	1.002,00	954,00
» 9 »	1.300,00	1.267,00	1.255,00	1.228,50	1.204,50	1.243,50	1.153,50	1.162,00	1.116,50	1.080,50	1.029,00
» 10 »	1.395,00	1.359,50	1.346,50	1.318,00	1.292,50	1.334,00	1.238,00	1.246,50	1.198,00	1.159,50	1.104,00
RAGGRUPPAMENTO D:											
Donne con altre mansioni:											
per 8 ore	1.129,00	1.098,00	1.088,00	1.062,00	1.041,50	1.074,00	996,00	1.004,00	960,00	929,00	886,00
» 9 »	1.218,00	1.184,50	1.174,00	1.146,00	1.123,50	1.159,00	1.074,50	1.083,00	1.036,00	1.002,00	956,00
» 10 »	1.307,00	1.271,00	1.259,50	1.229,50	1.205,50	1.243,50	1.153,00	1.162,00	1.111,50	1.075,50	1.026,00

TABELLA VESTIARIO

L'azienda è tenuta a fornire ai dipendenti adatti indumenti di lavoro, a seconda dei reparti nei quali si svolge il lavoro stesso.

In via semplificativa:

1) Cella frigorifera: maglioni di lana e, ove le condizioni ambientali siano particolarmente disagiate, altro indumento tipo giubbetto, atti a fornire una maggior protezione contro correnti di aria o sgocciolamenti. Palmari e guanto protettivo contro l'umidità. Calze di lana.

2) Serbatoi e autocisterne: maglioni di lana, indumento tipo giubbotto, calze di lana, stivali di gomma, guanti protettivi contro i detersivi. A questo personale sarà fornita anche una tuta di ricupero.

3) Pasteurizzazione, imbottigliamento, sterilizzazione, ecc., a questo personale sarà fornita una divisa normale. Il personale che partecipa alle operazioni di lavaggio macchine e tubazioni, in aggiunta alla dotazione suddetta, riceverà un paio di stivaletti di gomma.

4) Trasporti: divisa normale, più un indumento tipo giubbotto contro la pioggia. Gli scaricatori riceveranno in aggiunta a quanto sopra anche i palmari per il facchinaggio dei cestelli. Al personale dei trasporti, in luogo degli zoccoli, l'azienda fornirà un paio di scarpe di tipo militare, mediante assegnazione biennale delle stesse.

5) Addetti ai laboratori: camice e copricapo.

6) Impiegati tecnici nei reparti: tuta o camice, copricapo, zoccoli.

Per divisa normale uomini si intende: la tuta, gli zoccoli, il berretto.

Per divisa normale donne si intende: il camice o la tuta, gli zoccoli e la cuffia.

A tutto il personale che carica o scarica i cestelli, nonchè quello addetto al carico e scarico delle lavatrici sarà fornito un grembiule protettivo della divisa.

Gli indumenti saranno distribuiti soltanto dietro consegna dei corrispondenti usati. Di norma l'assegnazione avverrà ogni 15 mesi per la divisa normale, salvo in caso di giustificata, comprovata usura anticipata. Per gli altri indumenti si terrà conto, agli effetti della distribuzione, dello stato di usura media degli stessi.

Al personale incombe l'obbligo tassativo di indossare gli indumenti prescritti e di toglierseli al termine del lavoro.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 106.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività lattiero-casearia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 9 dicembre 1957, e relative tabelle, per i lavoratori addetti alle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia, stipulato tra l'Associazione Italiana Lattiero-Casearia, con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Visto l'art. 8 del concordato interconfederale 6 dicembre 1945, relativo al lavoro a cottimo, allegato al contratto predetto;

Visto l'accordo 21 novembre 1949, aggiuntivo al contratto nazionale normativo 12 marzo 1949, da valere per gli operai addetti alla salagione e stagionatura del formaggio pecorino, stipulato tra l'Associazione Italiana Lattiero-Casearia, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 56 del 18 marzo 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 9 dicembre 1957 e l'accordo aggiuntivo 21 novembre 1949, relativi ai lavoratori addetti alle imprese lattiero-casearie ed agli operai addetti alla salagione e alla stagionatura del formaggio pecorino, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto 9 dicembre 1957 ed allo stesso allegate, degli atti indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività lattiero-casearia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 8 *marzo* 1961
Atti del Governo, registro n. 135, *foglio n.* 12. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 9 DICEMBRE 1957 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ LATTIERO-CASEARIA

Addì 9 dicembre 1957, in Roma,

presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

l'Associazione Italiana Lattiero-Casearia, rappresentata (per delega del presidente comm. *Ercole Locatelli*) dall'avv. *Ettore Salamena,* assistito dal direttore della Associazione stessa dott. *Antonio Masutti,* dal vice direttore cap. *Carlo Alberto Valdambrini* e dal dott. *Luigi Oajone,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Rossi,*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (F.I.L.I.A.), rappresentata dal segretario generale sig. *Peppino Dall'Aglio* e dai segretari nazionali signori *Vincenzo Ansanelli* e *Orfeo Mannocci,*

la Federazione Unitaria Prodotti Industrie Alimentari (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal segretario nazionale sig. *Ugo Zino,* vice segretari nazionali signori *Giuseppe Motta* ed *Ubaldo Biondi,*

l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (U.I.L.I.A.), rappresentata dal segretario nazionale sig. *Ferruccio Bigi,*

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione C.I.S.N.A.L., rappresentata dal segretario nazionale sig. *Verledo Guidi* e dal sig. *Gino Rossi,* assistita dalla C.I.S.N.A.L. in persona del segretario generale prof. *Giuseppe Landi,*

si è stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'attività lattiero-casearia ed i lavoratori in esse occupati.

Parte prima

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'articolo 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo-famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso, dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'articolo 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

« *I carichi, di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:*

a) *trasporto a braccia ed a spalle:*
maschi sotto ai 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto ai 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;

b) *trasporto con carretti a tre ed a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera* a), *compreso il peso del veicolo;*

c) *trasporto con carretto su guida di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera* a) *compreso il peso del veicolo.*

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 18 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali. L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 9-*bis*.

OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime 8 ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del Contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Dichiarazione a verbale.

Premesso che le parti sono d'accordo che, ove gli autisti dovessero compiere anche operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare — salvo che nel trattamento economico non ne sia stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro — si conviene che, per quanto concerne il rapporto del lavoro discontinuo ad orari diversi, le parti si incontreranno per esaminare questo particolare aspetto del problema dell'industria lattiero-casearia.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Nei periodi di maggior produzione di latte e per le industrie a carattere stagionale, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi n. 5 della sottoindicata tabella delle maggiorazioni).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi n. 6, tabella delle maggiorazioni).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi n. 2, tabella delle maggiorazioni).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1)	Lavoro straordinario diurno	27%
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	55%
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6)	Lavoro straordinario notturno	45%
7)	Lavoro a turni notturni	12%
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%
9)	Lavoro notturno festivo	45%

Le dette percentuali di maggiorazioni saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio
2) Epifania: 6 gennaio
3) S. Giuseppe: 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua: mobile
5) Ascensione: mobile
6) Corpus Domini: mobile
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
8) Assunzione: 15 agosto
9) Ognissanti: 1° novembre
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre
11) Natale: 25 dicembre
12) Santo Stefano: 26 dicembre
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora esse coincidano con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la loro sostituzione con altre giornate.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto. (Vedi: Parte V - Accordo aggiuntivo).

Art. 19.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato si rinvia alle norme di legge (D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668) e le parti si incontreranno entro 4 mesi per stabilire la regolamentazione definitiva dell'istituto.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse dal 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla

data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50% e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità (allegato 1°).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dalla azienda con il riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione.

Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 26 agosto 1950, numero 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti.

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, per altro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsto dal contratto di lavoro in vigore prima del contratto stipulato il 12 marzo 1949 per la stessa categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

La retribuzione globale di fatto di cui al 1° comma si intende comprensiva della quota parte della gratifica natilizia (8 %).

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice Civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntcranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1° che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2° che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3° che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4° che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5° che sia trovato addormentato;

6° che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7° che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8° che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9° che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10° che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11° che occulti scarti di lavorazione;

12° che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13° che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento;

1° - rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2° - assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi; o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3° - gravi offese verso i compagni di lavoro;

4° - lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5° - movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6° - recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7° - recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1° - furto;

2° - abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3° - danneggiamento volontario di impianti e di materiali;

4° - trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5° - danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6° - atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7° - alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8° - concorrenza sleale;

9° - inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10° - insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e al punto 6 dell'art. 44, lettera *A*), riguardano la consumazione di prodotti e merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commetta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 44, lettera *B*).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggior impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO N. 1

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari – 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari – 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari – 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari – a saldo di 375 ore – 125 ore	a saldo di 375 ore – 187 ore	a saldo di 375 ore – 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestr 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione		Data di pagamento del primo premio			Data di assunzione		Data di pagamento del primo premio		
1 gennaio	1943	1 luglio	1953	2° Semestre 1953	1 gennaio	1942	1 gennaio	1953	1° Semestre 1953
1 marzo	1943	15 agosto	1953		1 marzo	1942	15 febbraio	1953	
1 luglio	1943	1 ottobre	1953		1 luglio	1942	1 aprile	1953	
1 ottobre	1943	15 novembre	1953		1 ottobre	1942	15 maggio	1953	
31 dicembre	1943	31 dicembre	1953		31 dicembre	1942	30 giugno	1953	

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(*ex equiparati*)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro-meridionale e articolo 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa, sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA MENSILE PER APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Per i minimi mensili contrattuali, in vigore al 1° dicembre 1957, si rinvia alla tabella riportata a pag. 31 (allegato n. 4).

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda

ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio
fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 e fino a 14 anni: giorni 16 lavorativi;
da oltre 14 e fino a 20 anni: giorni 18 lavorativi;
oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, lo interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — *Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.*

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifisa, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda:

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % della anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di

età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 % per il 1° e 2° biennio di anzianità;
b) 5 % per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazioni sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere a), b), c) e d).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da esso dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C. C.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità . . .	50 %
oltre i 5 e fino a 10 anni . . .	75 %
oltre i 10 anni di anzianità . .	100 %

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della Parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;
2) il libretto di lavoro;
3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempreché questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda e dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddiviso in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due

parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e per i discontinui oltre le 56 e sino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà al dipendente stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, il 50% (cinquanta per cento) di una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento). La quota oraria verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Chiarimento a verbale.

Le parti sono d'accordo che nelle aziende conserviere a lavorazione promiscua non si da luogo a cumuli di periodi stagionali e la deroga di cui all'art. 10, comma 6°, si applica al solo periodo di maggiore durata previsto dalle tabelle di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al la-

voro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 40%

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 56%

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali 65%

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali 65%

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 50%

g) lavoro straordinario feriale notturno .. 65%

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 100%

i) lavoro a turni notturni 9%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme Interconfederali e legislative.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali qualora coincidano con la domenica o altra giornata festiva, esse saranno sostituite con le giornate, che allo stesso titolo, verranno stabilite per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e le anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal-

l'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrottà anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora, l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere ser-

vizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interesse dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite. a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancaze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di *risoluzione del rapporto di lavoro da parte* dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 numero 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e la indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi *costitutivi della retribuzione* aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione *già effettuata* e *le partecipazioni* agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pen-

sione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di di età, per gli uomini, e del 55° anno di età, per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 dal presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato dev[illegible] uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere [illegible]abilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non co[illegible]gano modificazioni o limitazioni dei diritti deriva[illegible]ll'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio base per gli impiegati, in vigore dal 1° dicembre 1957, sono indicati nelle tabelle riportate a pag. 29 e seguente (allegato n. 4).

ALLEGATO N. 2

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'articolo 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli Industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che, in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze deviranti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti, dopo aver tenuto presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale nelle seguenti misure:

OPERAI: *Uomini*

Operai	specializzati	(superiori ai 20 anni)	L.	18,15	(ad ora)
»	qualificati	(superiori ai 20 anni)	»	16,35	»
Manovali	specializzati	(superiori ai 20 anni)	»	15,50	»
»	comuni	(superiori ai 20 anni)	»	14,50	»
»	specializzati	(dai 18 ai 20 anni)	»	14,40	»
»	comuni	(dai 18 ai 20 anni)	»	13,30	»
»	specializzati	(dai 16 ai 18 anni)	»	11,15	»
»	comuni	(dai 16 ai 18 anni)	»	10,35	»
»	comuni	(inferiori ai 16 anni)	»	7,15	»

OPERAI: *Donne*

1ª categ.	(superiori ai 18 anni) . L.	13,50	(ad ora)
2ª »	(superiori ai 18 anni) . »	13 —	»
3ª »	(superiori ai 18 anni) . »	12 —	»
3ª »	(dai 16 ai 18 anni) . . »	9 —	»
3ª »	(inferiori ai 16 anni) . »	7,05	»

EQUIPARATI: *Uomini*

1° grado	(superiori ai 21 anni) . L.	25,40	(ad ora)
2° »	(superiori ai 21 anni) . »	18,85	»

EQUIPARATI: *Donne*

1° grado	(superiori ai 21 anni) . L.	21,35	(ad ora)
2° »	(superiori ai 21 anni) . »	15,25	»

IMPIEGATI: *Uomini*

1ª categ.	(superiori ai 21 anni) . L.	7.550 —	(al mese)
2ª »	(superiori ai 21 anni) . »	5.700 —	»
3ª » *A*	(superiori ai 21 anni) . »	4.250 —	»
3ª » *B*	(superiori ai 21 anni) . »	3.600 —	»
2ª »	(inferiori ai 21 anni) . »	4.950 —	»
3ª » *A*	(dai 19 ai 21 anni) . . »	4.000 —	»
3ª » *A*	(dai 18 ai 19 anni) . . »	3.550 —	»
3ª » *A*	(dai 17 ai 18 anni) . . »	3.050 —	»
3ª » *A*	(inferiori ai 17 anni) »	2.850 —	»
3ª » *B*	(dai 19 ai 21 anni) . . »	3.450 —	»
3ª » *B*	(dai 18 ai 19 anni) . . »	3.100 —	»
3ª » *B*	(dai 17 ai 18 anni) . . »	2.600 —	»
3ª » *B*	(inferiori ai 17 anni) . »	2.450 —	»

IMPIEGATI: *Donne*

1ª categ.	(superiori ai 21 anni) . L.	7.550 —	(al mese)
2ª »	(superiori ai 21 anni) . »	5.050 —	»
3ª » *A*	(superiori ai 21 anni) . »	3.800 —	»
3ª » *B*	(superiori ai 21 anni) . »	3.200 —	»
2ª »	(inferiori ai 21 anni) . »	4.400 —	»
3ª » *A*	(dai 19 ai 21 anni) . . »	3.550 —	»
3ª » *A*	(dai 18 ai 19 anni) . . »	2.950 —	»
3ª » *A*	(dai 17 ai 18 anni) . . »	2.750 —	»
3ª » *A*	(inferiori ai 17 anni) . »	2.550 —	»
3ª » *B*	(dai 19 ai 21 anni) . . »	3.050 —	»
3ª » *B*	(dai 18 ai 19 anni) . . »	2.550 —	»
3ª » *B*	(dai 17 ai 18 anni) . . »	2.300 —	»
3ª » *B*	(inferiori ai 17 anni) . »	2.150 —	»

L'indennità speciale di cui sopra verrà corrisposta, per gli operai e per le categorie intermedie, per ogni ora contrattuale retribuita e pertanto verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui agli articoli 12, parte 1ª operai, e 11, parte 2ª intermedi.

Per le prestazioni contemplate ai suddetti articoli si intende che verranno corrisposte le correlative indennità speciali senza maggiorazione.

L'indennità speciale per gli impiegati verrà corrisposta mensilmente, come da tabella.

Una 13ª mensilità di tale indennità verrà corrisposta normalmente in occasione del Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di una mensilità di indennità speciale per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le quote orarie di indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e della 10ª ora verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1958. Le tabelle allegate dei minimi retributivi trovano peraltro applicazione dal 1° dicembre 1957.

La durata del contratto è fissata sino al 31 agosto 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

PARTE QUINTA

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITA' LATTIERO-CASEARIA

Art. 1.

QUALIFICHE OPERAI

Specializzati. — Sono coloro che eseguono lavori ed operazioni di rilievo la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

ESEMPLIFICAZIONI. — Casari, modellatori a mano, responsabili di essiccatoi, di macinatoi, della polverizzazione, degli idroestrattori, delle zangole, pesatori al ricevimento del latte con responsabilità del servizio, impastatori di burro a mano, scrematori, boullisti, responsabili dei magazzini di stagionatura, ecc.

Ausiliari. — Meccanici provetti, muratori provetti, pittori provetti, falegnami provetti, elettricisti provetti, fuochisti con patente, ecc.

Qualificati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

ESEMPLIFICAZIONI. — Aiuto-casari, addetti alle impastatrici, addetti fissi al ricevimento del latte, addetti alla macchina inchiodatrice casse imballo, addetti alle scrematrici, agli omogeneizzatori, ecc.

Manovali specializzati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio.

Manovali comuni. — Tutti gli altri operai, che non sono contemplati nelle precedenti categorie, sono manovali comuni.

Art. 2.

QUALIFICHE OPERAIE

Donne specializzate. — Sono tali le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti: analiste di laboratorio, infermiere patentate, guardarobiere,

avvilupatrici a macchina esperte nel montaggio e smontaggio della macchina cui sono adibite, coloro che compiono per intero un lavoro di confezione per il quale occorre un adeguato tirocinio, aggraffatrici, ecc.

Donne qualificate. — Sono tali le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti: scatolatrici a mano o a macchina, confezionatrici in genere, etichettatrici a mano ed a macchina, avviluppatrici a mano, le addette alla macchina per la confezione del burro, cuoche, ecc.

Operaie comuni. — Sono tali le donne preposte alle seguenti mansioni e ad altre equivalenti: lavandaie, aiuto-cucina, addette alla pulizia, addette a lavori di trasporto anche se eseguiti nei reparti di produzione purchè non partecipino direttamente alla produzione.

Art. 3.

INDUMENTI DI LAVORO

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alle saline, alle lavanderie a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione per uso dei lavoratori indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare per i lavori che vengono svolti in ambienti permanentemente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli.

Art. 4

INDENNITÀ LAVORI DISAGIATI

1) *Stufatori di emmenthal.* — In considerazione dell'elevato peso delle forme e del particolare ambiente nel quale avviene la lavorazione agli operai che eseguono direttamente tale lavorazione verrà corrisposta una indennità particolare pari al 25% della paga globale di fatto.

2) *Cellisti.* — A coloro che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere verrà corrisposta una indennità pari al 12% della paga globale di fatto.

3) *Lavanderie a mano.* — Alle donne addette alle lavanderie a mano verrà corrisposta, per il periodo di effettiva prestazione una indennità pari al 7% della paga globale di fatto.

Per paga globale di fatto si intende paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza.

Art. 5.

CESSIONE IN NATURA

Ai lavoratori dipendenti l'azienda cederà, con lo sconto del 50% sul prezzo di listino e per ogni giornata di effettiva prestazione, i seguenti quantitativi di prodotti:

uomini: un litro di latte al giorno e 2,5 kg. di burro ragguagliati a mese;

donne: un litro di latte al giorno e 1,5 kg. di burro ragguagliati a mese;

minori: un litro di latte al giorno e 1 kg. di burro ragguagliati a mese.

E' in facoltà dell'azienda di sostituire tale cessione con altro in equivalente valore.

Con le norme di cui sopra, che costituiscono un tutto inscindibile, le parti danno atto di non aver inteso sostituire le condizioni di miglior favore attualmente esistenti, dando facoltà di opzione fra l'uno e l'altro trattamento considerati nel loro complesso.

Art. 6.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria lattiero-casearia non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in allegato.

La percentuale prevista dal detto accordo viene riproporzionata all'8% (otto per cento).

Art. 7.

DECORRENZA

Il presente accordo, aggiuntivo al contratto nazionale normativo per gli operai addetti alle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia, entrerà in vigore il 1° luglio 1952.

* * *

L'accordo nazionale aggiuntivo sopra riportato, aggiornato in esecuzione dell'accordo di rinnovazione contrattuale 9 dicembre 1957, non si applica agli operai addetti alla salagione e stagionatura del formaggio pecorino per i quali vale il particolare accordo stipulato a Roma il 21 novembre 1949.

ALLEGATO N. 3

CONCORDATO INTERCONFEDERALE
DEL 6 DICEMBRE 1945

Art. 8.

COTTIMI

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10% oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al comma 2° e al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento del l'utile di cottimo.

ALLEGATO N. 4

Tabella 1 a) — IMPIEGATI

UOMINI. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat. Super. 21 anni	2ª Categoria Super. 21 anni	2ª Categoria Infer. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Categoria A 20-21 anni	3ª Categoria A 19-20 anni	3ª Categoria A 18-19 anni	3ª Categoria A 17-18 anni	3ª Categoria A 16-17 anni	3ª Categoria A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Categoria B 20-21 anni	3ª Categoria B 19-20 anni	3ª Categoria B 18-19 anni	3ª Categoria B 17-18 anni	3ª Categoria B 16-17 anni	3ª Categoria B Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	78.300	59.000	51.150	43.950	42.200	40.550	37.250	32.050	29.750	24.550	37.250	35.600	34.550	32.350	27.300	25.700	20.550
Torino	78.600	57.700	50.100	43.000	41.300	39.700	36.450	31.400	29.050	24.000	36.450	34.850	33.750	31.650	26.750	25.150	20.050
Genova (a)	75.900	57.200	49.600	42.600	40.900	39.250	36.050	31.150	28.800	23.800	36.050	34.500	33.500	31.350	26.500	24.950	19.900
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	75.500	56.950	49.400	42.400	40.700	39.100	35.900	31.000	28.700	23.700	35.900	34.300	33.350	31.250	26.400	24.850	19.850
Situazione extra: Varese	76.350	57.600	50.000	42.850	41.200	39.600	36.400	31.300	29.000	23.950	36.400	34.750	33.700	31.600	26.650	25.100	20.050
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.800	54.850	47.600	40.850	39.250	37.650	34.650	29.850	27.700	22.800	34.650	33.100	32.100	30.100	25.450	23.950	19.150
Situazioni extra:																	
Crema	77.550	58.450	50.700	43.550	41.850	40.150	36.850	31.800	29.450	24.300	36.850	35.250	34.200	32.000	27.100	25.550	20.300
Sondrio	75.050	56.550	49.100	42.150	40.500	38.900	35.700	30.800	28.550	23.500	35.700	34.100	33.100	31.050	26.250	24.700	19.650
Trieste	73.350	55.300	47.950	41.150	39.600	38.050	34.900	30.100	27.900	23.000	34.900	33.350	32.350	30.300	25.600	24.150	19.250
Verbania	74.100	55.800	48.450	41.600	39.950	38.350	35.250	30.350	28.150	32.200	35.250	33.650	32.700	30.550	25.900	24.350	19.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.400	53.850	46.750	40.100	38.500	[illegible]	34.000	29.300	27.150	22.450	34.000	32.450	31.500	29.550	24.950	23.500	18.700
Situazione extra: Biella	76.350	57.600	50.000	42.850	41.200	39.600	36.400	31.300	29.000	23.950	36.400	34.750	33.700	31.600	26.700	25.100	20.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	53.000	45.950	39.450	37.950	36.450	33.450	28.800	26.700	22.000	33.400	31.900	31.000	28.950	24.550	23.100	18.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	69.700	52.100	45.200	38.500	37.000	35.550	32.700	28.150	26.100	21.550	32.600	31.200	30.250	28.350	23.950	22.600	18.000
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.300	51.250	44.450	38.050	36.550	35. 00	32.200	27.800	25.700	21.250	32.100	30.650	29.800	27.950	23.550	22.200	17.750
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.900	50.650	43.950	37.250	35.800	34.950	31.600	27.200	25.200	20.850	31.500	30.100	29.200	27.350	23.150	21.800	17.350
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.450	49.550	43.050	36.500	35.050	33.650	30.900	26.600	24.700	20.350	30.850	29.500	28.600	26.750	22.650	21.350	17.000
Situazione extra: Valdarno	68.800	51.300	44.500	37.700	36.250	34.850	32.000	27.550	25.550	21.100	31.900	30.450	29.600	27.750	23.400	22.050	17.600
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.100	47.750	41.450	34.900	33.500	32.150	29.600	25.450	23.600	19.500	29.550	28.200	27.350	25.650	21.700	20.400	16.300
Situazione extra: Ascoli Piceno	64.550	43.200	41.750	35.150	33.750	32.450	29.800	25.650	23.800	19.650	29.750	28.450	27.600	25.850	21.850	20.600	16.400
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.450	46.850	40.600	34.000	32.600	31.350	28.800	24.800	23.000	19.050	28.600	27.300	26.500	24.850	21.000	19.800	15.750
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.950	45.600	39.650	33.100	31.850	30.550	28.100	24.200	22.450	18.500	27.750	26.450	25.650	24.050	20.300	19.200	15.250
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.050	43.650	37.950	31.600	30.350	29.100	26.750	23.100	21.400	17.650	26.350	25.150	24.400	22.850	19.850	18.250	14.550

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella 1 b) — IMPIEGATI

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	78.300	50.750	43.650	37.750	35.650	32.050	29.700	27.250	25.350	22.650	32.050	30.600	28.700	25.350	23.100	21.900	19.250
Torino	76.600	49.600	42.700	36.950	34.100	31.400	29.000	26.650	24.800	22.150	31.350	30.000	28.050	24.800	22.600	21.450	18.750
Genova (a)	75.900	49.200	42.300	36.650	34.500	31.150	28.750	26.450	24.600	21.000	31.100	29.700	27.850	24.600	22.450	21.250	18.600
ZONA I: Como, Firenze, Roma	75.500	49.000	42.150	36.500	34.350	31.000	28.650	26.300	24.500	21.800	30.900	29.550	27.750	24.500	22.300	21.150	18.550
Situazione extra: Varese	76.350	49.450	42.600	36.850	34.800	31.300	28.900	26.600	24.750	22.050	31.300	29.850	28.000	24.750	22.550	21.400	18.700
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.800	47.150	40.600	35.150	33.200	29.850	27.600	25.350	23.550	21.050	29.800	28.500	26.050	23.550	21.500	20.350	17.850
Situazioni extra:																	
Crema	77.550	50.250	43.250	37.400	35.300	31.800	29.400	27.000	25.050	22.450	31.750	30.300	28.450	25.050	22.850	21.700	19.050
Sondrio	75.050	48.650	41.900	36.250	34.200	30.800	28.500	26.150	24.300	21.700	30.700	29.400	27.450	24.300	22.150	21.050	18.450
Trieste	73.350	47.550	40.850	35.400	33.400	30.100	27.850	25.550	23.750	21.200	30.050	28.700	26.900	23.750	21.650	20.550	18.000
Verbania	74.100	47.950	41.300	35.750	33.700	30.350	28.100	25.750	23.950	21.400	30.300	28.950	27.150	23.950	21.850	20.800	18.200
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.400	46.250	39.850	34.500	32.500	29.300	27.050	24.850	23.150	20.700	29.300	27.950	26.200	23.150	21.100	20.000	17.550
Situazione extra: Biella	76.350	40.500	42.600	36.900	34.800	31.300	28.950	26.600	24.750	22.050	31.300	29.850	28.000	24.750	22.550	21.400	18.700
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	45.550	39.150	33.950	32.000	28.800	26.650	24.500	22.750	20.300	28.750	27.400	25.700	22.700	20.750	19.650	17.250
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	69.700	44.750	38.500	33.100	31.250	28.150	26.000	23.900	22.200	19.850	28.100	26.850	25.100	22.200	20.250	19.250	16.850
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.300	44.050	37.950	32.750	30.850	27.800	25.650	23.550	21.900	19.550	27.700	26.450	24.750	21.850	19.950	19.000	16.550
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.900	43.600	37.450	32.050	30.250	27.200	25.150	23.100	21.500	19.200	27.100	25.900	24.300	21.450	19.550	18.550	16.250
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.450	42.050	36.700	31.400	29.600	26.600	24.650	22.650	21.050	18.750	26.550	25.350	23.750	21.000	19.200	18.200	15.950
Situazione extra: Valdarno	68.800	44.100	58.000	32.450	30.600	27.550	25.500	23.400	21.750	19.450	27.450	26.200	24.600	21.700	18.800	18.750	16.450
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecco, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.100	41.100	35.300	30.050	28.300	25.450	23.650	21.650	20.100	17.050	25.400	24.300	22.750	20.100	18.350	17.450	15.250
Situazione extra: Ascoli Piceno	64.550	41.400	35.600	30.250	28.550	25.650	23.750	21.800	20.250	18.100	25.600	24.500	22.950	20.200	18.450	17.550	15.350
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.450	40.300	34.650	29.200	27.550	24.800	22.950	21.100	19.600	17.500	24.650	23.500	22.000	19.450	17.750	16.850	14.750
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.950	39.200	33.750	28.500	26.900	24.200	22.400	20.550	19.150	17.050	23.850	22.750	21.350	18.800	17.150	16.300	14.350
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.050	37.500	32.250	27.150	25.600	23.100	21.350	19.600	18.250	16.250	22.650	21.650	20.250	17.900	16.350	15.550	13.600

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella 2 — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	57.250	50.650	43.550	41.300	40.150	37.200	49.250	42.700	37.450	35.550	31.700	29.550
Torino	56.000	49.450	42.600	40.400	39.250	36.400	48.200	41.750	36.650	34.800	31.050	28.850
Genova (a)	55.500	49.050	42.200	40.000	38.950	36.000	47.600	41.400	36.350	34.450	30.700	28.600
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	55.250	48.800	42.000	39.850	38.750	35.850	47.500	41.200	36.150	34.250	30.550	28.500
Situazioni extra:												
Varese	55.850	49.350	42.450	40.300	39.150	36.250	48.000	41.650	36.550	34.650	30.900	28.800
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	53.200	47.050	40.500	38.400	37.350	34.600	45.800	39.750	34.850	33.050	29.500	27.400
Situazione extra:												
Crema	56.650	50.150	43.100	40.850	39.800	36.800	48.750	42.250	37.100	35.150	31.400	29.200
Sondrio	54.850	48.550	41.750	39.600	38.500	35.650	47.200	40.900	35.900	34.050	30.400	28.300
Trieste	53.650	47.450	40.750	38.700	37.600	34.850	46.100	40.000	35.100	33.300	29.700	27.700
Verbania	54.150	47.850	41.150	39.050	38.000	35.150	46.600	40.400	35.400	33.600	30.000	27.950
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	52.250	46.150	39.750	37.600	36.650	33.950	44.900	38.950	34.150	32.400	28.900	26.950
Situazione extra:												
Biella	55.850	49.350	42.450	40.300	39.150	36.850	48.000	41.650	36.550	34.650	30.900	28.800
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	51.250	45.300	38.950	36.900	35.900	33.300	44.050	38.250	33.500	31.800	28.350	26.400
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	49.700	43.950	37.750	35.850	34.900	32.250	42.750	37.100	32.500	30.850	27.550	25.600
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	49.200	43.550	37.400	35.500	34.550	31.950	42.800	36.750	32.150	30.500	27.250	25.400
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	48.000	42.450	36.600	34.650	33.700	31.250	41.350	35.850	31.450	29.850	26.600	24.800
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	48.050	41.600	35.800	33.950	33.050	30.550	40.500	35.100	30.800	29.200	26.100	24.300
Situazione extra:												
Valdarno	48.650	43.050	37.000	35.150	34.150	31.650	41.900	36.350	31.850	30.250	27.000	25.100
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	46.000	40.650	34.500	32.750	31.850	29.500	39.600	34.300	29.700	28.150	25.100	23.400
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	46.300	40.950	34.800	32.950	32.050	29.700	39.850	34.550	29.900	28.350	25.350	23.550
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.600	39.450	33.350	31.650	30.800	28.500	38.400	33.300	28.700	27.200	24.300	22.650
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	43.300	38.300	32.150	30.500	29.700	27.450	37.250	32.250	27.750	26.300	23.450	21.800
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	41.000	36.250	30.450	28.850	28.100	26.100	35.250	30.550	26.250	24.850	22.200	20.700

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella 3 a) — OPERAI

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	198.40	192.85	170.75	178.15	172.85	151.85	125.70	168.30	157.10	124.05	97.05	158.15	147.70	116.85	81.40
Torino	194.10	188.60	167.00	174.30	169.10	148.55	122.95	164.65	153.65	121.30	95.55	154.75	144.50	114.30	79.60
Genova (a)	192.40	186.95	165.55	172.75	167.60	147.20	121.85	163.20	152.30	120.20	94.70	153.40	143.25	113.25	78.95
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	191.50	186.15	164.80	171.05	166.80	146.55	121.30	162.50	151.65	119.65	94.25	152.05	142.55	112.80	78.55
Situazione extra:															
Varese	193.60	188.15	166.55	173.85	168.70	148.25	122.65	164.25	153.30	121.00	95.30	154.35	144.10	114.00	79.45
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	184.60	179.40	158.85	165.75	160.85	141.30	116.90	156.60	146.10	115.40	90.85	147.15	137.40	108.70	75.70
Situazioni extra:															
Crema	196.50	190.95	169.05	176.40	171.20	150.40	124.45	166.70	155.55	122.80	96.70	156.65	146.30	115.70	80.60
Sondrio	190.35	184.95	163.75	170.90	165.85	145.65	120.55	161.45	150.70	118.95	93.65	151.75	141.70	112.10	78.05
Trieste	186.05	180.75	160.05	167.00	162.05	142.35	117.80	157.70	147.20	116.20	91.55	148.30	138.45	109.50	76.30
Verbania	187.80	182.50	161.50	168.55	163.60	143.70	118.95	159.30	148.65	117.35	92.40	149.65	139.80	110.60	77.00
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	181.15	176.05	155.85	162.65	157.80	138.60	114.75	153.65	143.35	113.15	89.10	144.40	134.00	106.65	74.35
Situazione extra:															
Biella	193.65	188.20	166.60	173.90	168.75	148.25	122.70	164.30	153.35	121.05	95.30	164.40	144.15	114.05	79.45
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	178.50	173.50	153.60	159.90	155.20	136.35	112.90	151.00	140.85	111.25	87.60	141.65	132.25	104.60	72.95
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	174.70	169.75	150.30	155.95	151.35	132.95	110.00	146.00	137.00	108.20	85.25	137.50	128.40	101.55	70.80
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	172.95	168.05	148.80	154.40	149.85	131.60	108.95	145.40	135.65	107.10	84.30	136.15	127.15	100.55	70.05
ZONA VII:															
Ancona, Asti Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	169.05	164.25	145.45	150.90	146.40	128.60	106.40	142.00	132.45	104.55	82.35	132.60	123.80	97.95	68.25
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	165.60	160.90	142.40	147.75	143.35	125.95	104.25	139.00	129.70	102.35	80.65	129.80	121.20	95.90	66.80
Situazione extra:															
Valdarno	171.25	166.40	147.30	152.80	148.30	130.25	107.80	143.90	134.30	106.00	83.45	134.30	125.40	99.15	69.15
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	159.65	155.10	137.35	141.15	136.85	120.25	99.55	132.85	123.70	97.65	76.95	123.70	115.60	91.40	63.70
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	160.90	156.30	138.40	142.15	137.90	121.15	100.35	133.60	124.70	98.45	77.50	124.70	116.40	92.10	64.25
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	154.40	150.05	132.85	136.65	132.60	116.45	96.40	128.00	119.45	94.25	74.30	118.75	110.90	87.75	61.20
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140.05	144.85	128.25	131.85	127.95	112.40	93.00	123.50	115.25	91.00	71.65	114.65	107.05	84.75	59.05
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	141.20	137.20	121.50	124.90	121.15	106.40	88.15	116.05	109.15	80.15	67.85	108.60	101.40	80.20	55.95

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella 3 b) — OPERAI

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	148.60	121.45	117.20	103.70	140.60	117.85	104.50	90.85	131.95	111.05	99.15	79.40
Torino	145.35	121.70	114.65	101.40	137.50	115.25	102.20	88.85	129.05	108.65	96.95	77.65
Genova (a)	144.05	120.60	113.60	100.55	136.30	114.20	101.30	88.05	127.95	107.70	96.10	76.95
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	143.40	120.05	113.10	100.05	135.70	113.75	100.80	87.65	127.30	107.20	96.70	76.00
Situazione extra: Varese	145.00	121.65	114.10	101.15	137.20	114.95	101.95	88.00	128.75	108.35	96.75	77.45
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	138.20	115.70	109.00	96.40	130.70	109.55	97.20	84.50	122.70	103.25	92.20	73.80
Situazioni extra: Crema	147.15	123.20	116.10	102.70	139.20	116.65	103.50	90.00	130.65	110.00	98.15	78.60
Sondrio	142.50	119.35	112.40	99.45	134.85	113.00	100.25	87.10	126.55	106.55	95.10	76.15
Trieste	139.20	116.55	109.80	97.20	131.75	110.45	97.90	85.10	123.60	104.05	92.85	74.40
Verbania	140.60	117.70	110.85	98.10	133.00	111.45	98.85	85.90	124.85	105.10	93.75	75.10
ZONA III												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	135.60	113.55	106.95	94.55	128.25	107.50	95.30	82.90	120.35	101.35	90.45	72.35
Situazione extra: Biella	145.00	121.45	114.40	101.20	137.25	114.95	102.00	88.65	128.80	108.40	96.75	77.45
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	133.35	111.60	105.20	93.00	126.05	105.60	93.65	81.45	118.05	99.40	88.70	71.00
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	129.95	108.80	102.55	90.65	122.60	102.75	91.05	79.15	114.60	96.45	86.10	68.90
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	128.65	107.75	101.45	89.80	121.30	101.70	90.20	78.40	118.40	95.55	85.25	63.25
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	125.75	105.25	99.15	87.70	118.45	99.25	88.05	76.50	110.50	92.95	83.00	66.45
ZONA VIII												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	123.10	103.60	97.10	85.85	116.00	97.20	86.15	74.90	108.15	91.00	81.25	65.05
Situazione extra: Valdarno	127.30	106.60	100.45	88.85	120.05	100.65	89.25	77.55	111.85	94.15	84.05	67.25
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	117.45	98.15	92.65	81.95	110.65	92.70	82.20	71.45	103.00	83.70	77.40	61.95
Situazione extra: Ascoli Piceno	118.40	99.10	93.40	82.55	111.45	93.45	82.90	72.00	103.85	87.35	78.00	62.50
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	113.75	95.20	89.70	79.40	106.70	89.45	79.35	68.95	98.90	83.25	74.35	59.50
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	109.75	91.90	86.55	76.60	102.95	86.35	76.50	66.55	95.40	80.30	71.05	57.40
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	103.85	87.00	81.90	72.50	97.50	81.70	72.40	62.95	90.30	76.05	67.35	54.30

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PER GLI OPERAI

QUALIFICHE DISCONTINUI	ZONA 0			ZONA I		ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como Firenze Roma	Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania
UOMINI										
Raggruppamento A.										
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.425,00	1.394,50	1.382,50	1.370,50	1.391,50	1.326,50	1.412,00	1.367,50	1.330,50	1.349,50
per 9 ore	1.523,50	1.490,00	1.476,00	1.472,50	1.489,50	1.421,00	1.506,50	1.464,00	1.428,50	1.445,00
per 10 ore	1.622,00	1.585,50	1.570,50	1.570,00	1.587,50	1.516,00	1.601,50	1.560,00	1.520,50	1.540,00
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.383,00	1.353,00	1.341,50	1.335,00	1.350,00	1.287,00	1.369,50	1.327,50	1.297,00	1.309,50
per 9 ore	1.478,50	1.446,00	1.432,50	1.429,50	1.445,00	1.379,50	1.462,00	1.420,50	1.385,50	1.401,50
per 10 ore	1.573,50	1.538,00	1.523,50	1.523,00	1.540,00	1.470,50	1.554,00	1.513,50	1.475,00	1.494,50
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	1.215,50	1.189,00	1.178,00	1.173,00	1.186,50	1.130,50	1.204,00	1.165,50	1.139,50	1.149,50
per 9 ore	1.298,50	1.270,00	1.258,50	1.256,00	1.270,00	1.211,00	1.284,00	1.247,50	1.217,50	1.231,50
per 10 ore	1.382,50	1.351,00	1.338,00	1.337,50	1.353,00	1.292,50	1.365,50	1.329,00	1.296,00	1.312,50
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	1.006,00	984,00	975,00	971,00	982,00	935,50	996,50	965,00	942,50	952,00
per 9 ore	1.075,00	1.051,50	1.042,00	1.039,00	1.051,00	1.003,00	1.062,50	1.032,50	1.007,50	1.019,50
per 10 ore	1.144,50	1.119,00	1.108,00	1.107,50	1.120,50	1.069,50	1.129,50	1.100,00	1.072,50	1.086,50
Raggruppamento B.										
Uomini aventi altre mansioni:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.266,00	1.239,00	1.227,50	1.222,00	1.235,00	1.178,00	1.253,00	1.214,00	1.187,00	1.197,50
per 9 ore	1.353,00	1.323,00	1.311,00	1.308,00	1.323,00	1.260,50	1.342,00	1.299,50	1.267,50	1.282,50
per 10 ore	1.440,50	1.407,50	1.394,50	1.395,00	1.411,00	1.343,50	1.430,00	1.385,00	1.349,00	1.367,50
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.182,00	1.156,50	1.146,50	1.141,00	1.154,00	1.100,00	1.171,00	1.134,00	1.108,00	1.118,50
per 9 ore	1.266,50	1.239,00	1.227,00	1.225,00	1.238,50	1.179,50	1.256,00	1.216,50	1.187,00	1.200,50
per 10 ore	1.351,50	1.320,00	1.308,00	1.308,50	1.323,00	1.260,50	1.341,50	1.298,50	1.265,50	1.282,50
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	935,50	915,00	906,50	902,50	912,50	870,00	926,00	897,00	877,00	885,00
per 9 ore	999,00	976,00	967,00	965,50	976,00	930,00	990,00	958,50	935,50	947,00
per 10 ore	1.062,50	1.038,00	1.027,50	1.028,00	1.040,00	990,00	1.054,00	1.020,50	995,00	1.008,50
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	651,00	637,50	631,50	629,00	636,00	606,50	645,00	625,00	611,00	616,50
per 9 ore	695,00	679,50	673,50	672,00	679,50	647,50	689,00	667,00	651,00	658,50
per 10 ore	738,00	721,00	714,50	714,00	723,00	688,50	732,00	709,50	691,50	700,00
DONNE										
Raggruppamento C.										
Infermiere patentate:										
per 8 ore	1.125,00	1.100,50	1.091,00	1.086,00	1.098,00	1.040,00	1.114,00	1.078,50	1.054,00	1.065,00
per 9 ore	1.198,50	1.171,50	1.160,50	1.157,50	1.171,50	1.115,50	1.183,50	1.149,00	1.122,50	1.135,00
per 10 ore	1.272,50	1.242,00	1.230,50	1.229,00	1.245,00	1.185,50	1.253,00	1.219,00	1.190,50	1.204,50
Raggruppamento D.										
Donne con altre mansioni:										
per 8 ore	1.056,50	1.032,50	1.023,50	1.019,00	1.030,00	982,00	1.045,50	1.012,50	989,50	999,00
per 9 ore	1.125,50	1.100,00	1.089,50	1.088,00	1.100,00	1.047,00	1.102,50	1.080,00	1.053,50	1.066,50
per 10 ore	1.195,00	1.167,00	1.155,00	1.156,00	1.139,50	1.113,00	1.177,00	1.147,50	1.117,50	1.133,00

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Bari, Perugia, Arezzo, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
1.301,50	1.392,00	1.280,00	1.248,50	1.235,50	1.208,00	1.182,00	1.223,50	1.129,50	1.138,00	1.093,50	1.055,00	999,50
1.394,50	1.488,00	1.371,50	1.338,00	1.323,50	1.295,00	1.267,50	1.312,00	1.212,00	1.220,00	1.174,00	1.133,00	1.072,50
1.487,00	1.585,50	1.463,50	1.420,00	1.411,50	1.382,00	1.352,50	1.400,50	1.295,50	1.301,50	1.255,50	1.211,50	1.145,00
1.263,00	1.350,00	1.242,00	1.211,00	1.199,00	1.171,50	1.147,00	1.187,00	1.095,00	1.103,50	1.061,00	1.023,50	969,50
1.352,50	1.445,00	1.330,50	1.298,50	1.283,50	1.256,50	1.230,00	1.273,00	1.176,00	1.183,50	1.139,50	1.100,00	1.040,00
1.443,00	1.539,50	1.419,50	1.386,50	1.368,50	1.341,00	1.312,50	1.359,00	1.256,50	1.263,00	1.217,50	1.176,00	1.111,00
1.109,50	1.186,50	1.091,50	1.063,50	1.058,50	1.029,00	1.008,00	1.042,50	962,50	969,50	932,50	900,00	851,50
1.188,50	1.268,00	1.169,50	1.141,00	1.128,00	1.104,00	1.080,50	1.118,00	1.034,00	1.039,50	1.001,00	966,50	914,00
1.267,00	1.351,00	1.247,50	1.217,50	1.203,00	1.177,50	1.153,50	1.193,50	1.104,50	1.109,50	1.070,00	1.033,50	975,50
918,50	982,00	903,50	880,50	871,50	851,50	834,00	863,00	798,50	808,00	771,50	745,00	706,00
984,00	1.049,50	968,00	944,00	933,50	913,50	894,50	925,50	855,50	861,50	829,00	800,00	757,00
1.049,50	1.119,00	1.033,00	1.007,50	995,00	974,50	954,50	988,50	914,50	918,50	886,00	855,00	808,50
1.156,00	1.235,50	1.134,00	1.101,00	1.090,00	1.061,00	1.039,00	1.074,50	990,50	998,00	951,00	918,00	869,50
1.236,00	1.321,50	1.213,00	1.179,00	1.165,00	1.136,50	1.112,00	1.152,00	1.061,50	1.070,00	1.020,00	984,50	932,00
1.317,50	1.408,50	1.293,00	1.257,00	1.241,00	1.211,00	1.185,50	1.228,00	1.132,50	1.141,50	1.089,00	1.051,50	994,00
1.079,00	1.154,00	1.050,00	1.028,00	1.017,50	990,50	970,00	1.004,00	925,00	932,00	887,50	856,50	812,00
1.157,50	1.238,00	1.136,00	1.104,00	1.091,00	1.063,50	1.041,50	1.078,00	994,00	1.002,00	954,50	921,50	872,50
1.235,50	1.320,50	1.212,00	1.179,00	1.164,00	1.137,00	1.112,00	1.153,00	1.062,00	1.071,00	1.021,00	987,00	933,50
854,00	913,00	837,50	813,50	804,50	784,00	768,00	794,00	731,50	737,00	702,00	678,00	642,50
912,50	975,50	895,00	869,50	860,00	838,50	821,00	849,50	783,00	789,50	752,00	727,00	687,50
971,00	1.038,00	952,00	926,00	915,00	893,50	873,00	904,50	833,50	841,00	802,00	775,00	732,00
595,00	636,00	583,50	566,50	560,50	546,50	535,00	554,00	510,00	514,50	490,00	472,50	448,50
634,50	679,00	623,00	605,00	598,00	583,00	571,50	591,50	545,50	550,00	524,50	506,00	478,50
675,00	721,00	662,50	643,00	636,00	621,00	607,50	629,00	580	585,50	559,00	539,00	509,50
1.049,00	1.098,00	1.009,00	981,50	971,00	948,50	928,50	960,50	885,50	892,00	854,00	824,00	781,00
1.094,00	1.171,00	1.075,00	1.046,00	1.035,00	1.011,00	989,00	1.022,00	944,00	952,00	911,50	880,00	832,50
1.141,50	1.243,00	1.141,00	1.111,50	1.098,50	1.074,00	1.050,50	1.083,00	1.003,50	1.012,00	968,00	935,00	884,50
[illegible]	1.031,00	945,00	917,50	908,00	884,50	1.092,00	895,00	825,00	831,50	792,00	763,50	728,00
[illegible]	1.099,50	1.006,00	978,50	967,50	942,50	923,00	952,50	880,00	887,50	848,50	815,50	770,50
[illegible]	1.167,00	1.068,50	1.040,00	1.027,50	1.002,00	980,00	1.010,00	934,50	943,00	905,50	867,00	818,50

Visti il contratto, le tabelle e gli allegati che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

ACCORDO 21 NOVEMBRE 1949 AGGIUNTIVO AL CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DEL 12 MARZO 1949 DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA SALAGIONE E STAGIONATURA DEL FORMAGGIO PECORINO

Addì, 21 novembre 1949 in Roma,

tra

l'Associazione Italiana Lattiero Casearia, rappresentata, per delega del presidente, dall'avv. *Ettore Salamena*, assistito dal vice direttore dell'Associazione stessa cap. *Carlo Alberto Valdambrini* e dal dott. *Luigi Cajone*, con la partecipazione dei signori: avv. *Michele Sirchia* (per le Associazioni industriali della Sardegna), avv. *Bruno Mancini* (per l'Associazione industriali del Lazio), comm. *Lucrezio Dalmasso*, dottore *Mario Boccaldi*, rag. *Gino Marsili*, dott. *Iulo Fornaciari*, rag. *Roberto Studer*, comm. *Giovan Battista Piredda*, assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. *Filippo Bazzanti*,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (F.I.L.I.A.), rappresentata dal segretario generale sig. *Tommaso Caverni* e dal sig. *Adolfo Saccucci*, con l'intervento, in rappresentanza del Sindacato Provinciale di Roma, del sig. *Elio Ciciani*, con la partecipazione dei signori: *Roberto Ruta*, *Gino Rossi*, *Pasquale Marinelli*, *Fernando Paletti*, *Antonio Conti*,

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal suo segretario nazionale sig. *Claudio Cruciani*, dal dottore *Pietro Merli Brandini* con l'intervento, in rappresentanza dei liberi sindacati provinciali, del sig. *Vincenzo Braione* e con la partecipazione di una rappresentanza di lavoratori,

in esecuzione della dichiarazione a verbale contenuta nella premessa del contratto nazionale normativo per i lavoratori addetti alle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia, stipulato in Roma il 12 marzo 1949, si provvede alla stipulazione del seguente accordo nazionale aggiuntivo al contratto predetto da valere per gli operai addetti alla salagione ed alla stagionatura del formaggio pecorino.

Art. 1.

QUALIFICHE OPERAI

Specializzati. — Sono coloro che eseguono lavori ed operazioni di rilievo la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Esemplificazioni: *Selezionatori.* - Sono inoltre operai specializzati coloro che pur essendo diversamente denominati svolgono le sole mansioni proprie degli operai specializzati.

Ausiliari. — Muratori provetti, falegnami provetti, meccanici provetti.

Qualificati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Esemplificazioni: Salatori, stagionatori, focatori.

Manovali specializzati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudine e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio.

Manovali comuni. — Tutti gli altri operai, che non sono contemplati nelle precedenti categorie, sono manovali comuni.

Art. 2.

INDUMENTI DI LAVORO

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alla salagione, alle lavanderie a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione per uso dei lavoratori indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare per i lavori che vengono svolti in ambienti permanentemente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli.

Art. 3.

INDENNITÀ LAVORI DISAGIATI

1) Cellisti. — A coloro che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere verrà corrisposta una indennità pari al 10% della paga globale di fatto.

2) Lavanderia a mano. — Alle donne addette alla lavanderie a mano verrà corrisposta per il periodo di effettiva prestazione una indennità pari al 5% della paga globale di fatto.

Per paga globale di fatto si intende paga base, per eventuali aumenti di merito, più contingenza.

Art. 4.

CESSIONI IN NATURA

Ai lavoratori regolati dal presente accordo, l'azienda cederà mensilmente con lo sconto del 50% sul prezzo di listino i seguenti quantitativi di prodotto:

uomini - kg. 3 di formaggio pecorino con ragguaglio ad ogni giornata di effettiva prestazione;

donne e minori - kg. 1 di formaggio pecorino con ragguaglio ad ogni giornata di effettiva prestazione.

E' in facoltà dell'azienda di sostituire tali cessioni con altro in equivalente valore.

Con le norme di cui sopra, che costituiscono un tutto inscindibile, le parti danno atto di non aver inteso sostituire le condizioni di miglior favore attualmente esistenti, dando facoltà di opzione fra l'uno e l'altro trattamento considerati nel loro complesso.

Art. 5.

DECORRENZA

Il presente accordo nazionale per gli operai addetti alla salagione e stagionatura del formaggio pecorino entra in vigore dal 1° giugno 1949 e si applicherà esclusivamente nei riguardi degli operai in servizio alla data della sua stipulazione ed a quelli assunti successivamente a tale data.

DICHIARAZIONE

Tra l'Associazione Italiana Lattiero Casearia e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari e la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari, in occasione della stipulazione dell'accordo aggiuntivo al contratto nazionale normativo da valere per gli operai addetti alla salagione e stagionatura del formaggio pecorino, si conviene che le aziende le quali in previsione di futuri miglioramenti di carattere contrattuale abbiano corrisposto a partire dal 1° giugno 1949 delle anticipazioni ai loro dipendenti, possono assorbire tali anticipazioni fino alla concorrenza delle corresponsioni previste dall'art. 4 dell'accordo nazionale integrativo al contratto nazionale normativo, da valere per gli operai addetti alla salagione e stagionatura del formaggio pecorino.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151737) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.